



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2020-2

DISCRIMINATION EN RAISON DU HANDICAP MOTEUR DANS L'ACCES A L'EMPLOI : UNE EXPERIMENTATION EN ILE-DE-FRANCE

NAOMIE MAHMOUDI

www.tepp.eu

TEPP – Théorie et Evaluation des Politiques Publiques - FR CNRS 2042

Discrimination en raison du handicap moteur dans l'accès à l'emploi : une expérimentation en Ile-de-France

Naomie Mahmoudi *

Septembre 2020

Résumé

Cette étude présente les résultats d'un test de correspondance par paire visant à mesurer la discrimination à l'embauche en raison du handicap moteur dans les métiers de la comptabilité en Ile-de-France. Le test a été réalisé en deux vagues, de juin à juillet 2017 et de mai à juin 2019. Au total, nous avons testé 400 offres d'emploi avec deux profils de candidats que nous avons créés : une personne en situation de handicap moteur (en fauteuil roulant) et un candidat de référence. Pour chaque offre d'emploi testée, les deux candidats fictifs - qui étaient tous deux soit des hommes, soit des femmes - envoyaient un courriel de demande d'information de qualité variable (rédigé en langage soutenu ou en langage courant). Notre étude met en évidence une discrimination significative et robuste à l'encontre du candidat en situation de handicap moteur. Cette discrimination est plus élevée dans le secteur privé, dans les établissements de moins de 20 salariés non assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et pour les femmes en situation de handicap.

Abstract

This study presents the results of a pair-wise correspondence test designed to measure hiring discrimination due to motor disability in the accounting professions in the Paris Region. The test was conducted in two waves, from June to July 2017 and from May to June 2019. We tested a total of 400 job offers with two candidate profiles that we created : a person with a motor disability (in a wheelchair) and a reference candidate. For each job offer tested, the two fictitious candidates - both of whom were either men or women - sent an e-mail request for information of varying quality (written in sustained language or common language). Our study shows significant and robust discrimination against the candidate with a motor disability. This discrimination is higher in the private sector, in establishments with less than 20 employees not subject to the obligation to employ disabled workers and for women with disabilities.

Mots clés : handicap moteur, discrimination à l'embauche, *testing*, fonction publique, OETH

Codes JEL : C91, C93, J14, J71, J78

La collecte de données a été réalisée dans le cadre d'un stage de recherche et d'une alternance effectués à la fédération TEPP du CNRS (n° 2042). A ce titre, je tiens à remercier Yannick L'Horty et Pascale Petit pour l'encadrement de ce travail, ainsi que Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Fabrice Gilles, Louise Philomène Mbaye, Souleymane Mbaye et Ferhat Mihoubi pour leurs précieux conseils. Aussi, cette étude a bénéficié des remarques de participants à la XVIème Conférence Annuelle de la Fédération de recherche TEPP qui s'est tenue à Dakar que je remercie également.

*Naomie MAHMOUDI, Chaire travail de PSE, ERUDITE, Univ. Gustave Eiffel, UPEC, TEPP, F-77454 Marne-La-Vallée France, 01.49.32.91.38, naomie.mahmoudi@univ-eiffel.fr

1 Introduction

Durant ces dernières décennies s'est accrue la prise de conscience de la nécessité d'une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans la société, en particulier sur le marché du travail. De nombreux pays ont posé un cadre légal en ce sens, dont les Etats-Unis avec l'entrée en vigueur de l'Americans with Disabilities Act en 1991, le Royaume-Uni avec le Disability Discrimination Act en 1995, ou encore la France avec la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, renforcée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005. En France, en vertu de cette dernière loi, tout établissement de 20 salariés ou plus, dans le secteur privé comme dans le secteur public, a l'obligation d'employer à temps plein ou à temps partiel au moins 6 % de travailleurs reconnus administrativement handicapés¹. Les établissements qui ne respecteraient pas cette obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)² sont tenus de s'acquitter d'une contribution financière³ à verser à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées (AGEFIPH) s'ils sont issus du secteur privé, ou au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour les établissements publics.

Malgré l'adoption de ces cadres légaux, les personnes en situation de handicap restent fortement éloignées de l'emploi, en France comme à l'étranger. En 2017, selon l'enquête Emploi, 43 % des personnes âgées de 15 à 64 ans ayant une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie étaient actives au sens du BIT (Bureau International du Travail). Parmi elles, 35 % étaient en emploi et 19 % au chômage, contre respectivement 65 % et 9 % pour l'ensemble de la population active de cette tranche d'âge. Plusieurs facteurs peuvent expliquer leur taux de chômage deux fois plus élevé, dont l'existence d'une forte discrimination⁴ sur le marché du travail. Depuis 2017, le handicap est le premier motif de saisine du Défenseur des droits dans le domaine de la lutte contre les discriminations (avec 21,8 % des saisines en 2017, 22,8 % en 2018 et 22,7 % en 2019), suivi de l'origine et de l'état de santé. Face à ce constat, les personnes en situation de handicap pourraient sous-investir en capital humain, ce qui favoriserait l'émergence de croyances autoréalisatrices et leur dépendance aux aides financières accordées, pesant ainsi davantage sur les dépenses publiques. Leur sous-emploi aurait un coût social et économique important. Ces personnes pourraient alors avoir un intérêt stratégique à ne pas révéler leur handicap lorsque celui-ci n'est pas visible, renforçant ainsi l'asymétrie d'information (Akerlof, 1978) entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Afin de pouvoir lutter contre les discriminations à leur rencontre et favoriser leur accès ou leur retour à l'emploi, il est nécessaire au préalable d'en connaître l'ampleur. Dans cette étude, nous mesurons la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap sur le marché du

1. 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* ». Il faut également être âgé de 16 ans ou plus. Cette reconnaissance administrative est attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

2. Les établissements peuvent également remplir partiellement cette obligation en sous-traitant avec le secteur protégé ou adapté, ou encore en accueillant des stagiaires en situation de handicap.

3. Cette contribution est calculée en fonction du nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants et d'un montant unitaire qui dépend de l'effectif de l'établissement et du SMIC (salaire minimum de croissance) horaire. Le montant unitaire est de 400 fois le SMIC horaire pour les établissements de 20 à 199 salariés, 500 fois le SMIC horaire pour ceux de 200 à 749 salariés et 600 fois le SMIC horaire pour les établissements de 750 salariés et plus.

4. La discrimination est définie par Heckman (1998) comme un traitement différent entre deux individus appartenant à des groupes démographiques distincts mais qui ont des productivités « *parfaitement identiques* ».

travail en traitant les données auto-construites d'un test de correspondance par paire que nous avons réalisés. Nous avons choisi d'étudier le fait d'être en fauteuil roulant.

Parmi les cinq grandes catégories de handicap reconnues en France par la loi du 11 février 2005 (physique ; sensoriel ; psychique ; mental, cognitif ou psychique ; maladie invalidante), être en fauteuil roulant relève du handicap physique, et plus précisément du handicap moteur (pour plus de simplicité, nous utiliserons cette catégorie dans la suite de notre étude). Le handicap moteur désigne tout trouble entraînant une altération partielle ou totale et temporaire ou définitive de la motricité. Il donne lieu à des difficultés pour se déplacer, réaliser certains gestes et/ou de mouvoir certaines parties du corps. Les personnes en fauteuil roulant font également partie de la catégorie moins large des personnes à mobilité réduite (PMR). Ces dernières rencontrent des difficultés provisoires ou permanentes pour se déplacer en raison : de leur taille, de leur état de santé, de leur âge, de leur handicap, des objets qu'elles transportent, des personnes avec lesquelles elles se déplacent (telles que les enfants) ou encore du matériel qu'elles utilisent pour se déplacer.

Être en fauteuil roulant n'altère pas en principe la productivité des travailleurs dans les métiers qui demandent des tâches administratives. Cela est par exemple le cas des métiers de la comptabilité (Bellemare et al., 2018), métiers en tension que nous avons décidé de tester. Cette expérience contrôlée a été conduite en Ile-de-France, bassin d'emploi dans lequel le nombre d'offres d'emploi en comptabilité était important. Nous avons créé quatre profils de candidats fictifs à l'emploi qui diffèrent en fonction de leur sexe et du fait qu'ils soient, ou non, en situation de handicap moteur avec RQTH.

Nos principaux résultats sont les suivants. Nous montrons une différence de traitement significative en défaveur du candidat en situation de handicap moteur. Celle-ci est plus élevée dans le secteur privé, dans les établissements non soumis à l'OETH et pour les femmes en situation de handicap moteur.

La singularité et la difficulté du choix du handicap comme motif d'étude des discriminations résident dans sa variété et son intensité. Il peut être temporaire ou définitif, évolutif ou non, observable ou non, voire pluriel.

L'originalité de cette étude est d'appliquer la méthode de Bertrand et Mullainathan (2004) (i.e de faire varier la qualité des candidatures) aux demandes d'information et au handicap moteur, de procéder à une analyse comparative de cette discrimination selon le sexe et d'étudier sa variation dans le temps. Nous avons également évalué l'OETH dans sa deuxième version, globalement et par secteur (public ou privé), ce qui n'a pas encore fait l'objet d'articles publiés.

Après un survol de la littérature économique sur la discrimination à l'embauche à l'égard des personnes en situation de handicap (section 2), nous présenterons la méthode empirique utilisée pour cette expérience contrôlée (section 3), le protocole de collecte des données (section 4), les résultats des tests (section 5), les vérifications économétriques (section 6) ainsi que les limites de notre étude (section 7).

2 La discrimination dans l'accès à l'emploi à l'égard des personnes en situation de handicap : un survol de la littérature

Les études menées sur la discrimination à l'encontre du handicap, en France et à l'étranger, portent bien souvent sur le handicap moteur, même si des travaux ont été réalisés sur l'obésité (Agerström et Rooth, 2011), le VIH (Drydakis, 2010), la défiguration faciale (Stone et Wright, 2013)

ou encore sur le handicap mental (Hipes et al., 2016). Sur le marché du travail, cette discrimination peut résulter des préférences exogènes des employeurs, des salariés ou de la clientèle à ne pas être en contact avec une personne en situation de handicap (discrimination selon les préférences, Becker (1957)). Elle peut également être due à une information imparfaite, conduisant l'employeur à compléter les informations observables du candidat à l'embauche par ses connaissances et/ou croyances sur les caractéristiques productives moyennes des personnes en situation de handicap (discrimination statistique, Arrow, 1972; Phelps, 1972). Dans les deux cas, elle est prohibée (art. L. 1132-1 du Code du travail).

Pour mesurer cette discrimination à l'embauche, le test de correspondance par paire s'avère être la méthode la plus fiable selon la littérature économique (nous présenterons cette méthode dans la partie suivante). Ravaud et al. (1992) sont les premiers à y avoir eu recours en France sur la thématique du handicap. Ils ont ainsi mis en évidence une discrimination à l'embauche à l'égard des personnes en situation de handicap moteur. Un autre test de correspondance par paire sur le handicap moteur a par la suite été réalisé en France, démontrant un taux de réponses positives plus élevé dans les établissements d'au moins 50 salariés que dans les établissements de moins de 10 salariés (Mbaye, 2018). Cela pourrait laisser supposer que la discrimination est moins importante dans les établissements devant respecter l'OETH. Cette étude a également montré une discrimination plus élevée dans le secteur privé. Les travaux de Bunel et al. (2016) et de Zschirnt et Ruedin (2016), portant sur d'autres critères que le handicap, ont aussi révélé que les discriminations dans l'accès à l'emploi seraient plus importantes dans le secteur privé que dans le secteur public. Toutefois, ces deux études sur le handicap ne portaient que sur des candidats fictifs à l'emploi du même sexe. Quant est-il de la situation des femmes en situation de handicap par rapport à celle des hommes en situation de handicap? Selon Baldwin et Johnson (1995), les femmes en situation de handicap cumuleraient deux critères de discrimination potentielle : le sexe et le handicap. L'intersectionnalité du sexe et d'un autre critère de discrimination (ici l'origine) a par exemple été étudiée par Petit et al. (2011) qui ont mis en évidence une double pénalité pour les femmes d'origine sénégalaise ou marocaine.

Plusieurs études ont directement porté sur la discrimination envers les personnes en situation de handicap dans les métiers de la comptabilité et mis en évidence un impact négatif du handicap sur l'accès à l'emploi de comptable (Bellemare et al., 2018). Par exemple, déclarer un handicap autistique réduirait de 14,1 points de pourcentage (pp) la probabilité d'obtenir une réponse positive à un poste de comptable (Baert, 2016).

D'autres travaux se sont plus particulièrement intéressés au handicap moteur et à la comptabilité. Dans une étude menée aux Etats-Unis par Ameri et al. (2018), le candidat en situation de handicap moteur avait 26 % de chances en moins que le candidat non handicapé d'obtenir une réponse positive à un emploi dans la comptabilité. Cet écart était plus élevé lorsque les candidats étaient qualifiés (il s'élevait alors à 38,9 % en défaveur du candidat en situation de handicap qualifié). Les résultats obtenus n'étaient toutefois pas significatifs pour le candidat en situation de handicap moteur peu qualifié.

Il est possible de diversifier les CV envoyés dans le cadre d'un test de correspondance par paire, en faisant par exemple varier le niveau de qualification des candidats. Cette possibilité a été montrée par Bertrand et Mullainathan (2004) qui se sont intéressés à la différence de traitement entre candidats selon la qualité des CV envoyés. Leur étude, qui portait sur l'origine ethnique, a mis en évidence qu'un CV de meilleure qualité augmente le taux de rappel des candidats blancs mais est sans effet pour les candidats afro-américains. Cela creuse donc l'écart de taux de réponses entre

les deux candidats, en défaveur de ces derniers. L'un des avantages à la création de candidatures de qualité différente est de tenir compte de la variance des caractéristiques inobservables de productivité et de palier ce biais introduit par les tests de correspondance par paire, dont la critique avait été soulevée par Heckman et Siegelman en 1993 (Neumark, 2012). Pour Neumark, lorsque l'on inclut des caractéristiques observables faisant varier la qualité de la candidature et qui peuvent impacter la probabilité d'être recruté, la discrimination peut être mesurée même s'il existe des différences inobservables entre les candidats fictifs.

De cette revue de littérature émergent plusieurs hypothèses au sujet du handicap moteur dont nous tenterons de vérifier la validité.

1. La discrimination à l'embauche en raison du handicap est plus faible dans le secteur public que dans le secteur privé.
2. La discrimination à l'embauche en raison du handicap est plus faible dans les établissements de 20 salariés et plus (assujettis à l'OETH) que dans les établissements de moins de 20 salariés.
3. La discrimination à l'embauche en raison du handicap est plus élevée dans les emplois de comptable qualifiés⁵.
4. La discrimination à l'embauche en raison du handicap est plus importante chez les femmes.
5. La discrimination à l'embauche en raison du handicap est plus importante lorsque les deux candidats envoient une candidature de bonne qualité plutôt qu'une candidature de moins bonne qualité.

3 Méthode empirique

3.1 Présentation de la méthode du *testing*

Pour réaliser cette étude, nous avons eu recours à la méthode du test de correspondance par paire, aussi appelé *testing* scientifique. Aujourd'hui, le seul *testing* utilisé est le test d'accès aux entretiens d'embauche⁶. Il s'est imposé sur la scène internationale comme méthode de mesure des discriminations (Riach et Rich, 2002; Bertrand et Duflo, 2017). Sur le marché du travail, l'objectif est d'envoyer, en réponse à de mêmes offres d'emploi, des candidatures fictives similaires en tous points à la différence de la caractéristique que l'on souhaite étudier (le sexe, l'âge, l'origine ethnique supposée, par exemple). Cette méthode permet également de mesurer les discriminations sur d'autres marchés (marché du logement ou encore marché de la banque et de l'assurance). Alors que le test d'accès aux entretiens d'embauche consistait initialement à envoyer des candidatures fictives (CV et/ou lettre de motivation), une nouvelle méthode s'est développée ces dernières années : il s'agit du test d'accès à l'information (Ahmed et al., 2009) qui consiste à envoyer des courriels de demande d'information qui ne se différencient que par le critère à étudier.

5. L'étude d'Ameri et al. (2018) a mis en évidence une différence de traitement plus importante en défaveur du candidat en situation de handicap lorsque les deux candidats à l'emploi sont qualifiés. Celle de Firth (1982) a montré que les femmes auraient une probabilité plus faible d'obtenir un emploi de comptable qualifié que les hommes. Ces deux études pourraient donc laisser penser que la discrimination en raison du handicap moteur est plus élevée dans les emplois de comptable qualifiés.

6. L'audit par couples était une autre forme de *testing* scientifique auparavant autorisé. Après la réalisation d'un test d'accès aux entretiens d'embauche, il consistait à envoyer des candidats fictifs à ces entretiens d'embauche.

Reconnu par la communauté scientifique, le *testing* présente plusieurs avantages. Il permet de supprimer les biais d'hétérogénéité inobservables. En effet, les caractéristiques des candidats qui pourraient déterminer le choix du recruteur (sexe, âge supposé, style d'écriture par exemple) sont choisies par le chercheur et sont donc observables. Il élimine aussi les biais de sélection en raison de l'envoi des candidatures des deux candidats le même jour aux mêmes offres d'emploi.

3.2 Réalisation de deux vagues de *testing*

Pour la réalisation de cette étude, deux vagues de *testing* (plus précisément de tests d'accès à l'information), ont été conduites de juin à juillet 2017 et de mai à juin 2019. Nous partons de l'hypothèse que nous n'avons pas réalisé deux études distinctes mais une seule décomposée en deux vagues, même si celles-ci diffèrent légèrement. Nous vérifierons statistiquement la validité de cette hypothèse.

Les deux vagues de *testing* consistaient à envoyer de la part des deux candidats fictifs à l'emploi (candidat en situation de handicap et candidat de référence) des demandes d'information à de mêmes offres emplois pour les métiers de la comptabilité. Nous avons choisi d'étudier ces professions, présentes à la fois dans les secteurs public et privé, puisqu'elles peuvent en principe être exercées par un travailleur se déplaçant en fauteuil roulant sans que son handicap n'altère sa productivité. Lorsque la collecte de données a été réalisée, ces métiers étaient en tension, ce qui limite le nombre de réponses négatives des employeurs (mais au prix d'une discrimination à l'embauche sous-estimée). Enfin, le nombre de chômeurs et d'offres d'emploi dans ces métiers était important, réduisant ainsi le risque de détection.

Les courriels envoyés étaient similaires en tous points à la différence du signal ou non du handicap moteur et de la RQTH. Nous avons répondu à 400 offres d'emploi (200 dans la première vague et 200 dans la seconde) dans les secteurs public et privé et donc envoyé au total 800 courriels de demande d'information. Les données obtenues sont des données expérimentales auto-construites.

La conduite d'une seconde vague de *testing* nous a permis d'enrichir la première qui ne portait que sur les femmes et un seul type de courriel de demande d'information (celui-ci était rédigé en langage soutenu). Nous y avons intégré les candidats hommes ainsi qu'un deuxième type de message de demande d'information dont la qualité d'écriture, et non le contenu, différait (le langage utilisé était courant). En plus de pouvoir appliquer la méthode de Bertrand et Mullainathan (2004) à des courriels de demande d'information et au handicap, cette seconde vague nous a permis d'obtenir davantage d'observations et de rendre les candidatures fictives plus représentatives de celles existantes sur le marché du travail (puisque'elles peuvent en réalité différer en termes de qualité).

4 Protocole expérimental de collecte des données

4.1 Présentation des candidats fictifs et des différences entre les deux vagues de *testing*

Nous avons attribué aux candidats fictifs de ce *testing* des noms de famille assez répandus en France ainsi que des prénoms figurant parmi les 10 prénoms les plus courants en 1987 (année de naissance fictive). Cela permettait de donner au recruteur un signal sur leur âge et leur origine supposée, et éviter ainsi d'introduire des biais liés à ces caractéristiques.

La première vague de *testing* ne comportait que des femmes puisque les métiers de la comptabilité étaient plutôt féminins durant cette période. Deux profils fictifs ont ainsi été créés :

- Julie Dubois : candidate en situation de handicap moteur
 - Aurélie Legrand : candidate de référence
- Pour le second *testing*, nous avons ajouté deux candidats hommes :
- Romain Dubois : candidat en situation de handicap
 - Nicolas Legrand : candidat de référence

Le tableau 1 récapitule les caractéristiques de ces candidats.

Tableau 1 – Caractéristiques individuelles des candidats

Candidats	Sexe	Handicap	Année	Consonance du prénom et du nom de famille
Julie Dubois	Femme	Oui	1997	Française
Aurélie Legrand	Femme	Non	1997	Française
Romain Dubois	Homme	Oui	1997	Française
Nicolas Legrand	Homme	Non	1997	Française

Dans le cadre de la seconde vague, le sexe du candidat et style de langue employé du courriel étaient chaque jour choisis aléatoirement. Nous avons ainsi deux jeux de courriel de demande d’information qui différaient par le style de langue utilisé et qui étaient envoyés par les candidat(e)s fictives à l’emploi. Nous résumons dans le tableau 2 les caractéristiques des deux vagues.

Tableau 2 – Caractéristiques distinctives des deux vagues de *testing*

	1 ^{ère} vague de <i>testing</i>	2 ^{ème} vague de <i>testing</i>
Candidat(e)s à l’embauche		
- Femmes	X	X
- Hommes		X
Jeu		
- A (langage soutenu)	X	X
- B (langage courant)		X

4.2 Protocole

Nous avons créé une adresse de messagerie électronique pour chaque candidat. Dans le courriel envoyé par Julie et Romain Dubois, nous avons mentionné leur handicap moteur et leur RQTH, en précisant que cela n’affecte pas leur productivité. L’objectif était alors d’envoyer des courriels de demande d’information en réponse à des offres d’emploi concernant la date de début de contrat, information généralement non renseignée. Nous n’avons répondu qu’à des offres d’emploi en CDD ou CDI dont le niveau de qualification variait, publiées ou actualisées depuis moins de trois jours. Pour chaque offre d’emploi testée, nous avons envoyé le même jour le message de demande d’information des deux candidat(e)s (candidat(e) en situation de handicap et candidat(e) de référence), à quelques heures d’intervalle afin d’éviter tout risque de détection. Pour toutes les offres d’emploi testées le même jour, nous conservions le même sexe pour les deux candidats (deux hommes ou deux femmes candidat(e)s) ainsi que le même ordre d’envoi (le premier courriel était envoyé par le/la candidat(e)

en situation de handicap et le second par le/la candidat(e) de référence; ou inversement). Les messages envoyés étaient les suivants :

Tableau 3 – Courriels de demande d’information

	Candidat(e) de référence	Candidat(e) en situation de handicap
Jeu A	<p>Madame, Monsieur,</p> <p>Votre offre référencée XXXX m’intéresse beaucoup et je m’apprête à vous envoyer ma candidature. Cependant, celle-ci n’indique pas à quelle date démarre le contrat. Serait-il possible de me communiquer cette information ?</p> <p>Je vous remercie par avance,</p> <p>Bien cordialement, Nicolas/Aurélié LEGRAND</p>	<p>Madame, Monsieur,</p> <p>Je suis très intéressé(e) par votre offre d’emploi (XXXX) et je pense que je vais y candidater. Pouvez-vous m’indiquer la date de prise du poste ?</p> <p>A titre indicatif, je suis reconnu(e) travailleur handicapé (RQTH) et je suis en fauteuil roulant. Mais, cela n’altère en rien mes compétences.</p> <p>En vous remerciant.</p> <p>Cordialement, Romain/Julie Dubois</p>
Jeu B	<p>Madame, Monsieur,</p> <p>Votre offre XXXX m’intéresse beaucoup et je vais vous envoyer ma candidature. Mais elle n’indique pas à quelle date démarre le contrat. Est-il possible d’avoir cette information ?</p> <p>Je vous remercie par avance,</p> <p>Bien cordialement, Nicolas/Aurélié LEGRAND</p>	<p>Madame, Monsieur,</p> <p>Je suis très intéressé(e) par votre offre d’emploi (XXXX) et je pense que je vais y candidater. Pouvez-vous me dire quand commence cet emploi ?</p> <p>Je suis reconnu(e) travailleur handicapé (RQTH) et je suis en fauteuil roulant mais ça n’a pas d’effet sur mon travail.</p> <p>En vous remerciant.</p> <p>Cordialement, Romain/Julie Dubois</p>

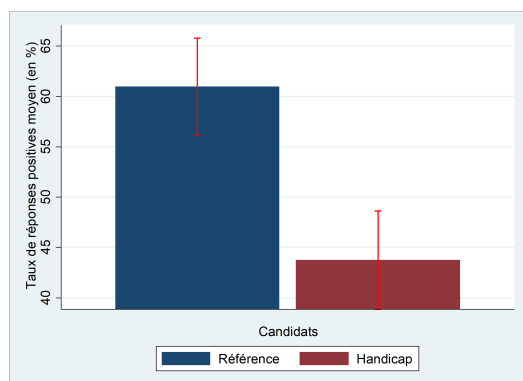
4.3 Présentation des offres d’emploi testées

Comme le montre le tableau A en annexe, les offres d’emploi testées émanaient le plus souvent d’établissements du secteur privé et renseignaient généralement leur effectif. Il y avait d’ailleurs presque autant d’établissements assujettis à l’OETH que d’établissements non contraints de respecter ce cadre légal. Ces établissements étaient plutôt des entreprises proposant le plus souvent un CDI à temps complet (de 35 heures hebdomadaires), sans diplôme demandé mais avec une expérience exigée. Le salaire quant-à-lui était en moyenne négociable. L’annonce émanait principalement de l’employeur directement, et plus précisément de femmes employeurs. Enfin, ces annonces incitaient rarement de manière explicite la candidature de personnes en situation de handicap. Ces caractéristiques sont valables tant pour le *testing* pris dans son ensemble que pour les deux vagues étudiées séparément. Les caractéristiques observables moyennes des offres d’emploi, des établissements et des recruteurs sont donc homogènes dans les deux vagues.

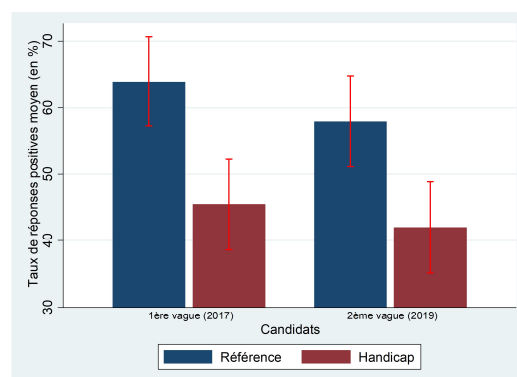
5 Statistiques descriptives

Dans l'ensemble du *testing* réalisé comme dans chaque vague étudiée séparément, le taux de réponses positives est environ 1,4 fois plus élevé pour le candidat de référence (graphiques 1 et 2).

Graphique 1 – Taux bruts de réponses positives dans l'ensemble du *testing*



Graphique 2 – Taux bruts de réponses positives selon la vague de *testing* réalisée



Par ailleurs, un peu plus d'un tiers des établissements testés seulement ont répondu positivement aux deux candidats (tableau 4). Lorsqu'ils ne répondaient positivement qu'à un seul d'entre eux, cela était le plus souvent en faveur du candidat de référence (avec 89 réponses positives reçues lorsque le candidat en situation de handicap n'en recevait pas, contre 20 inversement). Cette conclusion, qui vaut également pour chaque vague, appelle à une étude des écarts de taux de réponses.

Tableau 4 – Ventilation des réponses positives

	Aucune réponse positive aux deux candidats	Réponse positive uniquement au candidat de référence	Réponse positive uniquement au candidat handicapé	Réponse positive aux deux candidats	Total des offres
Total pour l'étude réalisée	136 (34 %)	89 (22,25 %)	20 (5 %)	155 (38,75 %)	400
Total pour la 1 ^{ère} vague de <i>testing</i>	63 (31,5 %)	46 (23 %)	9 (4,5 %)	82 (41 %)	200
Total pour la 2 ^{ème} vague de <i>testing</i>	73 (36,5 %)	43 (21,5 %)	11 (5,5 %)	73 (36,5 %)	200

Lecture : dans l'ensemble de l'étude réalisée, sur les 400 établissements testés, 136 (soit 34 % des établissements testés) n'ont donné aucune réponse positive aux deux candidats.

Les écarts de taux de réponses négatives au sens strict ⁷ (i.e n'incluant pas les non-réponses) entre les deux candidats n'étant pas significatifs (tableau 5), nous nous pencherons essentiellement sur les écarts de taux de réponses positives. Nous entendons par réponse positive toute réponse à la question posée concernant la date du début de contrat, toute demande de CV/lettre de motivation/information complémentaire et/ou toute invitation à recontacter ledit établissement.

Dans l'ensemble de l'étude réalisée, nous observons que le candidat en situation de handicap a obtenu 17,25 pp de réponses positives en moins que le candidat de référence. Ce résultat est significatif au seuil de 1 %. Cette différence de taux de réponses positives est significativement élevée dans chacune des deux vagues, mais semble l'être davantage dans la première.

Tableau 5 – Ecart ⁸de réponses et de taux de réponses positives et négatives

	Etude dans sa globalité		1 ^{ère} vague de <i>testing</i>		2 ^{ème} vague de <i>testing</i>	
	Ecart N (pp)	Total des offres	Ecart N (pp)	Total des offres	Ecart N (pp)	Total des offres
Réponses strictement négatives	6 (1,5 pp)	400	3 (1,5 pp)	200	3 (1,5 pp)	200
Réponses positives	-69 (-17,25 pp***)	400	-37 (-18,5 pp***)	200	32 (-16 pp***)	200

Lecture : sur les 400 offres d'emploi testées, le candidat en situation de handicap a obtenu 69 réponses positives en moins que le candidat non handicapé, soit un écart de taux de réponses positives de 17,25 pp en défaveur du premier (significatif au seuil de 1%).

*Notes : les coefficients significatifs sont en gras ; les seuils de significativité retenus sont de 1% (***), 5% (**) et 10% (*).*

Ces statistiques descriptives tendent donc à mettre en évidence une différence de traitement dans l'accès à l'emploi à l'égard du candidat en situation de handicap moteur. Le tableau B en annexe montre également une différence de traitement significative envers le handicap moteur dans le secteur privé, dans les établissements assujettis ou non à l'OETH (et plus précisément dans ceux dont l'effectif est inférieur à 250 salariés), dans les emplois qualifiés (en faisant l'hypothèse que les offres d'emplois exigeant ou souhaitant un niveau BAC +2 sont des emplois plutôt qualifiés), pour les femmes et quel que soit le type de courriel envoyé. Néanmoins, ces premiers résultats ne nous permettent pas de vérifier la validité des hypothèses que nous avons posées, d'où la nécessité d'une analyse économétrique.

7. Nous avons notamment considéré comme réponse strictement négative celle indiquant une inaccessibilité des locaux. En effet, aux termes de l'article L. 5213-6 du Code du travail, il incombe aux employeurs une obligation générale de prendre « *les mesures appropriées* » pour permettre aux travailleurs handicapés « *d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée* ». De plus, depuis le 1^{er} janvier 2015, tout Etablissement Recevant du Public (ERP) doit être adapté aux personnes en situation de handicap. Sous certaines conditions, l'AGEFIPH peut d'ailleurs attribuer des aides financières pour le recrutement d'un travailleur en situation de handicap.

8. Nous entendons par écart la différence de taux de réponses du candidat en situation de handicap par rapport au candidat de référence.

6 Vérifications économétriques et discussion des résultats

6.1 Stratégie d'estimation

A l'inverse des caractéristiques des candidats fictifs, celles des annonces ne sont pas constantes, tout comme celles des deux vagues de *testing* qui portent certes sur un échantillon de taille identique, mais avec un profil et un jeu supplémentaire dans la deuxième vague. Cela peut donc rendre les taux de réponses sensibles à un effet de composition. Pour s'assurer que ces caractéristiques n'influencent pas les chances de succès des candidats et donc la discrimination, nous corrigerons les coefficients de discrimination en prenant en compte ces préférences conditionnelles. Pour cela, nous réaliserons des estimations économétriques afin de produire des résultats toutes choses égales par ailleurs des effets de la variable d'intérêt (tableau 6).

La variable de résultat qui nous intéresse ici est la réponse positive donnée par le recruteur au candidat à l'emploi. Il s'agit d'une variable binaire prenant la valeur 1 lorsque le candidat reçoit une réponse positive et 0 en cas d'absence de réponse ou de réponse négative. Pour estimer l'écart de taux de réponses positives entre les deux candidats, nous aurons recours à un modèle Probit à effets aléatoires, au niveau de l'offre d'emploi, afin de prendre en compte la non indépendance des réponses données à chaque candidat pour une même offre d'emploi. Les variables de contrôle choisies sont celles qui nous permettent de vérifier les hypothèses que nous avons formulées, à savoir le secteur (public ou privé), l'éligibilité ou non de l'établissement à l'OETH, le niveau de qualification du poste (que l'on approxime par le diplôme minimum exigé ou souhaité), le type de courriel envoyé et le sexe du candidat. Nous avons également ajouté l'année du *testing* et l'ordre d'envoi pour s'assurer que ceux-ci n'impactent pas la probabilité d'obtenir une réponse positive. Pour chaque variable de contrôle introduite, nous prendrons comme modalité de référence celle pour laquelle il y a eu le plus de réponses positives (à l'exception des valeurs non renseignées).

Pour mesurer toutes choses égales par ailleurs la probabilité pour le candidat en situation de handicap d'obtenir une réponse positive par rapport à celle du candidat de référence, et évaluer ainsi la discrimination, nous prendrons donc en compte les caractéristiques des candidats, c'est-à-dire s'ils ont un handicap ou non (modèle 1), mais également les caractéristiques distinctives des deux vagues de *testing* (modèle 2) et celles des offres d'emploi ainsi que l'ordre d'envoi (modèle 3). Dans le modèle 3, nous avons intégré la variable nous indiquant si l'établissement est éligible ou non à l'OETH, plutôt que celle renseignant la tranche d'effectif de l'établissement par manque d'observations. Nous avons également regroupé les postes peu qualifiés, c'est-à-dire ceux exigeant ou souhaitant un niveau CAP/BEP ou BAC, faute d'observations suffisantes pour chacune de ces deux modalités.

Soit y_{ij} la variable de résultat qualitative dichotomique représentant la réponse positive donnée par le recruteur au candidat à l'emploi i (en situation de handicap ou de référence) à la demande d'information envoyée en réponse à l'offre d'emploi j . y_{ij} vaut 1 si le candidat i a obtenu une réponse positive à l'offre d'emploi j , et 0 en cas d'absence de réponse ou de réponse négative. A l'aide d'un modèle Probit à effets aléatoires, nous modélisons la probabilité pour le candidat i d'obtenir une réponse positive compte tenu des caractéristiques de l'offre d'emploi j , avec G la fonction de répartition suivant une loi normale. Les réponses obtenues de la part de l'employeur aux demandes d'information sont non-indépendantes. La réponse donnée par chaque employeur à un candidat peut en effet dépendre de celle donnée à l'autre candidat. Nous incluons alors dans notre modèle l'effet groupe inobservé α_j , qui est donc commun à l'ensemble des observations du groupe j , ainsi que le résidu individuel ϵ_{ij} . Ils suivent tous deux la loi normale. Nous obtenons alors

le modèle suivant :

$$P(y_{ij} = 1 | x_{ij}, x_j, \alpha_j, \epsilon_{ij}) = G(\beta_0 + \beta_1 x_{ij} + \beta_2 x_j + \alpha_j + \epsilon_{ij}) \quad (1)$$

avec $i = 1, 2$ et $j = 1, \dots, 400$

Nous posons les hypothèses suivantes :

$$\epsilon_{ij} \sim \mathcal{N}(0, \sigma_\epsilon^2)$$

et

$$\alpha_j \sim \mathcal{N}(0, \sigma_\alpha^2)$$

σ_ϵ^2 et σ_α^2 sont respectivement les variances intra-groupe et inter-groupe. Nous supposons donc que ces effets groupes sont indépendants des autres variables de contrôle (hypothèse particulièrement forte selon Givord et Guillerm (2016)).

En calculant la moyenne des effets marginaux de chaque observation tout en prenant en compte les effets inobservés α_j et ϵ_{ij} , nous obtenons les effets marginaux moyens représentés dans les tableaux 6 et 7. La discrimination moyenne est alors l'effet marginal moyen de la variable handicap.

6.2 Mise en évidence d'une discrimination significative à l'égard du candidat à l'emploi en situation de handicap moteur

Sans inclure de variables de contrôle dans notre modèle, être en situation de handicap moteur diminuerait toutes choses égales par ailleurs de 17,0 pp la probabilité d'obtenir une réponse positive à une offre d'emploi dans le domaine de la comptabilité en Ile-de-France (modèle 1) (tableau 6). En incluant les caractéristiques distinctives des deux vagues de *testing* (modèle 2), cette différence de traitement reste inchangée, mais s'élève à 17,3 pp toutes choses égales par ailleurs lorsque nous intégrons également les caractéristiques distinctives des offres d'emploi ainsi que l'ordre d'envoi des candidatures (modèle 3). Ces résultats sont tous les trois significatifs au seuil de 1 %. La discrimination à l'encontre du candidat en situation de handicap moteur est donc robuste compte tenu des variables de contrôle choisies, et ce malgré l'existence d'un cadre légal et d'actions publiques en la matière. Cela confirme la conclusion tirée de nos statistiques descriptives, mais également celle de l'étude d'Ameri et al. (2018). Seule l'ampleur de nos coefficients diffèrent puisque les résultats d'un *testing* dépendent fortement de l'échantillon étudié.

Les variables de contrôle, à l'exception du niveau de qualification du poste, sont non significatives et ne semblent donc pas avoir eu d'effet sur la probabilité de recevoir une réponse positive en dehors de toute considération du handicap. A ce titre, les modèles 2 et 3 nous confirment que l'année de réalisation de l'étude n'a pas impacté la différence de traitement, et donc la possibilité de considérer que nous avons non pas effectué deux *testings* distincts, mais plutôt un seul décomposé en deux vagues. Nous avons également la confirmation que l'ordre d'envoi n'a pas non plus joué sur la probabilité d'obtenir une réponse positive puisque celui-ci a été choisi chaque jour aléatoirement.

Tableau 6 – Estimations par un modèle Probit à effets aléatoires des écarts de taux de réponses positives

	(1)	(2)	(3)
Caractéristiques des candidats			
Handicap (réf. : candidat non handicapé)	-0,170*** (0,024)	-0,170*** (0,024)	0,173*** (0,024)
Caractéristiques distinctives des vagues de <i>testing</i>			
Vague du <i>testing</i> (réf. : 1 ^{ère} vague)		-0,032 (0,057)	-0,007 (0,061)
Jeu de demande d'information (réf. : jeu A)		0,017 (0,060)	0,023 (0,060)
Sexe du candidat (réf. : femme)		-0,049 (0,060)	-0,052 (0,060)
Caractéristiques des offres d'emploi			
Niveau de qualification du poste (réf. : BAC +2)			
- Peu qualifié (CAP, BEP ou BAC)			-0,144* (0,083)
- Non renseigné			-0,071 (0,045)
Eligibilité handicap (réf. : non éligible)			
- Etablissement de 20 salariés et plus			0,030 (0,050)
- Taille de l'établissement non renseignée			0,054 (0,060)
Secteur (réf. : secteur privé)			0,093 (0,069)
Ordre d'envoi (référence : rang 1)			0,026 (0,025)
Nombre d'observations	400	400	400

Lecture : en incluant les variables de contrôle, le candidat en situation de handicap a 17,3 pp de chance en moins que le candidat de référence d'obtenir une réponse positive à sa demande d'information. Sans inclure de variables de contrôle, cette différence de traitement s'élève à 17,0 pp.

*Notes : les coefficients significatifs sont en gras ; les seuils de significativité retenus sont de 1% (***), 5% (**) et 10% (*). Les effets marginaux moyens des modèles probit à effets aléatoires sont présentés dans ce tableau. Les écarts-types, entre parenthèses, ont été clusterisés par l'offre d'emploi pour tenir compte de la non indépendance des réponses des recruteurs. Les variables de contrôles choisies sont le secteur, la taille de l'établissement, le niveau de qualification du poste (approximé par le diplôme minimum souhaité/exigé), le sexe du candidat, le niveau de langue du courriel de demande d'information, l'année du testing et l'ordre d'envoi des candidats.*

Nous allons maintenant voir si ces variables de contrôle ont impacté le taux de réponses positives selon que le candidat est en situation de handicap ou non, et vérifier ainsi la validité des hypothèses que nous avons posées.

6.3 Vérification des hypothèses

A l'aide du tableau 7, nous examinons l'effet des caractéristiques des offres d'emploi et du *testing* sur la discrimination en raison du handicap moteur, toutes choses égales par ailleurs. Nous nous intéresserons essentiellement au modèle 2 qui inclut les variables de contrôle.

6.3.1 Vérification de l'hypothèse n° 1

« La discrimination à l'embauche en raison du handicap est plus faible dans le secteur public que dans le secteur privé »

Les résultats de notre étude confirment cette première hypothèse. En incluant dans notre modèle les variables de contrôle, la discrimination à l'égard du candidat en situation de handicap moteur est significativement plus faible d'environ 10 pp dans le secteur public que dans le secteur privé.

La circulaire du 3 décembre 2008 *relative à l'exemplarité de l'Etat au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics* met en avant la responsabilité sociale de l'Etat dans l'accès à la fonction publique des personnes en situation de handicap et leur maintien, avec un devoir d'exemplarité de la part du secteur public. Pour cela, leur insertion doit être prise en compte dans les politiques de gestion des ressources humaines. En 2015 par exemple, le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés était plus élevé dans ce secteur. Il atteignait ainsi 5,17 % dans les trois versants de la fonction publique réunis (et dépassait même l'obligation légale de 6 % dans la fonction publique territoriale) (FIPHFP, 2016), contre moins de 4 % dans le secteur privé cette même année (DARES, 2017).

La culture et les modes d'organisation du secteur public (recrutement par concours, pratiques bureaucratiques ou institutionnalisées de gestion du personnel par exemple) pourraient expliquer cette discrimination plus faible à l'embauche (L'Horty, 2016). L'exposition à la concurrence moins soutenue (Long, 1975) pourrait aussi y contribuer avec une nécessité moindre de diminuer les coûts à l'embauche et d'augmenter la productivité.

6.3.2 Vérification de l'hypothèse n° 2

« La discrimination à l'embauche en raison du handicap est plus faible dans les établissements de 20 salariés et plus, que dans les établissements de moins de 20 salariés »

Le modèle 2 met également en évidence une discrimination significativement plus faible de 11,5 pp dans les établissements assujettis à l'OETH par rapport à ceux qui ne le sont pas, ce qui confirme notre seconde hypothèse. Plusieurs justifications à ce résultat sont possibles, dont le risque de sanction financière pesant sur les établissements assujettis à l'OETH qui ne respecteraient pas le cadre légal, ou encore la place plus importante faite aux politiques de gestion du personnel dans les grandes entreprises (gestion de la diversité, signature de charte et de label par exemple). L'interprétation de ce résultat doit toutefois rester prudente puisque beaucoup d'offres d'emploi dans notre échantillon ne renseignaient pas la taille de l'établissement.

Néanmoins, même si elle est plus élevée dans les établissements de moins de 20 salariés, la différence de traitement reste importante dans les établissements soumis à l'OETH. Elle s'élève ici à 11,4 pp⁹ en défaveur du candidat en situation de handicap. L'une des raisons les plus plausibles serait

9. Nous obtenons ce résultat en sommant le coefficient de la différence de traitement entre le candidat en situation de handicap et le candidat de référence dans les établissements non éligibles à l'OETH (-22,9), et celui du croisement entre handicap et établissements éligibles à l'OETH (11,5).

la préférence de certains établissements à payer une pénalité financière plutôt que d'embaucher une personne en situation de handicap (Barnay et al., 2019). Ce choix peut résulter d'une discrimination statistique (Arrow, 1972; Phelps, 1972) ou de la préférence exogène de ces employeurs à ne pas être en contact avec des personnes en situation de handicap (Becker, 1957). A ce titre, parmi les établissements assujettis à ce cadre légal, plus d'un tiers n'emploie pas directement de travailleurs handicapés et préfère verser une contribution financière (INSEE, 2004). La faible efficacité de cette action publique monétaire nous interroge donc sur la nécessité de la conjuguer avec des actions non monétaires incitatives permettant d'améliorer la connaissance du handicap dans le milieu professionnel (tutorat, formation à l'accueil de travailleurs en situation de handicap, par exemple) ou à d'autres actions monétaires (subvention liée à la perte de productivité, notamment).

Enfin, même si les établissements de moins de 20 salariés ne sont pas soumis à cette obligation d'emploi, la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap reste prohibée. Elle pourrait être amenée à diminuer avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ». Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020, elle vise notamment à simplifier la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et à responsabiliser davantage les entreprises. Depuis, le quota de 6 % doit être respecté au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement, ce qui implique que les entreprises de moins de 20 salariés doivent également déclarer leur effort en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (même si aucune sanction financière n'est prévue à leur égard en cas de non respect du quota à l'emploi). Cette loi a aussi pour but à développer une politique d'emploi inclusive en intégrant tous les types d'emploi dans le décompte des bénéficiaires de l'OETH (stage ou encore période de mise en situation par exemple).

6.3.3 Vérification de l'hypothèse n° 3

« La discrimination à l'embauche en raison du handicap est plus élevée dans les emplois de comptable qualifiés »

Nos estimations ne nous permettent pas de confirmer que la différence de traitement est plus forte lorsque l'emploi à pourvoir est qualifié. Nous observons certes une différence de traitement en défaveur du candidat en situation de handicap significativement plus faible de 19,8 pp lorsque l'emploi requière au minimum un niveau BAC +2, mais la différence d'effet entre emploi qualifié et emploi peu qualifié est non significative. Cela pourrait être lié au faible nombre d'offres d'emploi peu qualifiés dans notre échantillon, mais également au fait que plus de la moitié des offres d'emploi testées ne faisaient pas mention du niveau de qualification du poste. Enfin, nous avons approximé le niveau de qualification du poste par le diplôme minimum demandé ou exigé en considérant que le niveau BAC +2 minimum représentait une qualification élevée (faute d'offres suffisantes demandant/exigeant un niveau BAC +5), ce qui peut être discutable.

6.3.4 Vérification de l'hypothèse n° 4

« La discrimination à l'embauche en raison du handicap est plus importante chez les femmes »

La discrimination est significativement plus faible de 12,2 pp à l'égard des hommes en situation de handicap comparativement aux femmes en situation de handicap, ce qui confirme la quatrième hypothèse. Cela pourrait s'expliquer par le cumul pour les femmes en situation de handicap de deux critères de discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail, à savoir leur sexe et leur

handicap. Les femmes en situation de handicap seraient donc doublement pénalisées, ce qui confirme les conclusions de Baldwin et Johnson (1995). De plus, une différence de traitement à l'encontre des femmes apparaîtrait dans les métiers plutôt masculins (Weichselbaumer, 2004), ce qui est en l'occurrence le cas dans notre étude, les métiers de la comptabilité étant devenus majoritairement masculins.

6.3.5 Vérification de l'hypothèse n° 5

« La discrimination à l'embauche en raison du handicap est plus importante lorsque les deux candidats envoient une candidature de bonne qualité plutôt qu'une candidature de moins bonne qualité. »

Nos estimations ne nous permettent pas de valider cette dernière hypothèse. Même si une différence significative de taux de réponses positives est présente en défaveur du candidat en situation de handicap lorsque le courriel de demande d'information est rédigé en langage soutenu (de 19,1 pp), nous ne pouvons pas confirmer une différence de traitement plus importante lorsqu'une candidature de meilleure qualité plutôt qu'une candidature de moins bonne qualité est envoyée. Nous ne pouvons donc pas confirmer les résultats d'Ameri et al. (2018) qui avaient montré que l'écart de taux de réponses entre le candidat en situation de handicap et le candidat non-handicapé était plus élevé lorsque les candidats étaient qualifiés. Il est toutefois possible que le niveau de langue du courriel de demande d'information n'ait pas constitué un signal suffisant de qualification des candidats. De plus, à la différence de Bertrand et Mullainathan, nous avons testé la qualité de la candidature en ayant recours à des courriels de demande d'information et non en utilisant des CV. Le signal de variation de la qualité de la candidature a donc pu être trop faible. Enfin, nous avons montré dans la section 5 que près de la moitié des offres d'emploi testées ne demande ou n'exige pas un niveau de diplôme particulier. Il est donc possible que nous ayons postulé à des emplois peu qualifiés, probablement moins attentifs au style rédactionnel.

6.3.6 Vérification de l'évolution des discriminations entre les deux vagues de *testing*

Enfin, la différence d'effet entre la première et la seconde vague n'étant pas significative, nous ne pouvons pas mettre en évidence une variation de la discrimination entre 2017 et 2019. La faible évolution des métiers de la comptabilité, du nombre d'offres d'emploi et du nombre de demandeurs d'emploi pourraient en être à l'origine. Selon les statistiques de Pôle Emploi, 4060 offres d'emploi dans la comptabilité ont été publiées en Ile-de-France au deuxième trimestre 2017 (lorsque la première vague a été réalisée) contre 3910 au deuxième trimestre 2019. Le nombre de demandeurs d'emploi a quant-à-lui légèrement augmenté puisqu'en juin 2017, 1 056 810 demandeurs d'emploi étaient inscrits à Pôle Emploi en Ile-de-France (catégories A, B, C, D et E) contre 1 072 760 en mai 2019.

Tableau 7 – Vérification des hypothèses par un modèle Probit à effets aléatoires

	(1)	(2)
Hypothèse n° 1 - Secteur		
Handicap	-0,182*** (0,026)	-0,187*** (0,027)
Secteur public	0,049 (0,072)	0,040 (0,074)
Handicap x Secteur public	0,089 (0,060)	0,099* (0,059)
Hypothèse n° 2 – Taille de l'établissement		
Handicap	-0,224*** (0,039)	-0,229*** (0,039)
Etablissement éligible à l'OETH	-0,015 (0,055)	-0,028 (0,057)
Handicap x Etablissement éligible à l'OETH	0,111** (0,053)	0,115** (0,053)
Hypothèse n° 3 – Niveau de qualification du poste		
Handicap	-0,195*** (0,036)	-0,198*** (0,036)
Emploi peu qualifié (CAP, BEP ou BAC)	-0,127 (0,096)	-0,138 (0,096)
Handicap x Emploi peu qualifié	-0,007 (0,096)	-0,013 (0,094)
Hypothèse n° 4 – Sexe du candidat		
Handicap	-0,198*** (0,027)	-0,203*** (0,028)
Homme	-0,123** (0,057)	-0,112* (0,065)
Handicap x Homme	0,116** (0,055)	0,122** (0,054)
Hypothèse n° 5 – Niveau de langue du courriel envoyé		
Handicap	-0,186*** (0,028)	-0,191*** (0,028)
Niveau de langue courant	-0,052 (0,057)	-0,011 (0,066)
Handicap x Niveau de langue courant	0,068 (0,055)	0,069 (0,055)
Année de réalisation du <i>testing</i>		
Handicap	-0,183*** (0,034)	-0,187*** (0,034)
2 ^{ème} vague de <i>testing</i>	-0,061 (0,049)	-0,021 (0,066)
Handicap x 2 ^{ème} vague de <i>testing</i>	0,027 (0,049)	0,027 (0,049)
Variables de contrôle	NON	OUI
Observations	400	400

Lecture : Dans le secteur privé, la probabilité de recevoir une réponse positive est significativement plus faible de 18,2 pp sans inclure de variable de contrôle pour le candidat en situation de handicap par rapport au candidat de référence.

Notes : les coefficients significatifs sont en gras ; les seuils de significativité retenus sont de 1% (***) , 5% (**) et 10% (*). Les effets marginaux moyens des modèles probit à effets aléatoires sont présentés dans ce tableau. Les écarts-types, entre parenthèses, ont été clusterisés par l'offre d'emploi pour tenir compte de la non indépendance des réponses des recruteurs. Les variables de contrôles choisies sont le secteur, la taille de l'établissement, le niveau de qualification du poste (approximé par le diplôme minimum souhaité/exigé), le sexe du candidat, le niveau de langue du courriel de demande d'information, l'année du testing et l'ordre d'envoi des candidats.

7 Limites

7.1 Limites intrinsèques à la méthode du *testing*

Nous pouvons soulever quelques limites à notre étude qui sont propres à la méthode du *testing*. La première concerne l'éthique. La mesure des discriminations se fait au détriment des recruteurs qui étudient les candidatures fictives sans avoir connaissance de l'expérimentation, ce qui est pour eux coûteux en termes de temps. Cette limite est toutefois à relativiser puisqu'en permettant de mesurer les discriminations et d'évaluer les politiques publiques mises en place, cette méthode présente un enjeu économique et sociétal majeur. Par ailleurs, informer les employeurs risque de changer leur comportement (effet Hawthorne). L'utilisation des tests d'accès à l'information pourrait permettre d'atténuer cette problématique puisque le fait de répondre à un message simple de demande d'information est moins coûteux pour le recruteur que l'étude d'un CV et d'une lettre de motivation.

Quoi qu'il en soit, cette méthode tend également à sous-estimer la discrimination réelle (Heckman, 1998). Répondre à une demande d'information ne signifie pas que le recruteur aurait proposé au candidat un entretien d'embauche, ni *a fortiori* que celui-ci aurait été recruté.

Une autre limite concerne l'impossibilité de généraliser nos résultats car les données produites sont non représentatives du marché du travail. Elles sont en effet ponctuelles, partielles et localisées (Heckman, 1998). Les résultats dépendent donc fortement de l'échantillon étudié.

7.2 Limites propres à notre étude

Des limites peuvent également être soulevées quant à la réalisation même de notre étude. D'une part, les caractéristiques des candidats et les établissements testés ne sont pas identiques dans les deux vagues. D'autre part, nous avons comparé la discrimination en fonction du sexe mais aussi du jeu de courriel envoyé alors que pour chaque offre d'emploi à laquelle nous avons répondu, seul un sexe et un type de jeu étaient testés. Tout cela peut donc limiter la portée des résultats obtenus.

8 Conclusion

Au travers d'un test d'accès à l'information, nous avons mis en évidence l'existence de discrimination à l'encontre des candidats en situation de handicap moteur dans l'accès aux métiers de la comptabilité en Ile-de-France. Nous avons montré que cette discrimination est significativement plus élevée dans le secteur privé, dans les établissements non soumis à l'OETH et pour les femmes en situation de handicap. Nous n'avons toutefois pas pu mettre en évidence une différence de traitement significative selon le niveau de qualification du poste à pourvoir, le niveau de langage utilisé pour formuler la demande d'information ou l'année de réalisation du *testing*. Ces résultats valent pour l'échantillon étudié et ne peuvent pas être généralisés à tous les types de handicap ni à l'ensemble du marché du travail.

Pour réduire ces discriminations, nous préconisons de développer des campagnes de sensibilisation dans les établissements publics et privés, au travers de textes (tels que des lettres internes ou notes de service), d'affiches, de vidéos ou de conférences. Cela permettrait d'exposer le cadre légal ainsi que les enjeux économiques et sociétaux d'une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap, et de contribuer ainsi à l'élimination des stéréotypes sur leur qualification et leur productivité. Duff et Ferguson (2007) ont d'ailleurs montré que dans les métiers de la comptabilité,

les entreprises et cabinets ont peu de connaissances sur le handicap et une faible prise en compte et inclusion des personnes en situation de handicap. En 2015, le CNRS a par exemple développé une campagne de communication interne sur le handicap visible via des affiches.

Nous proposons également de compléter l'OETH par des actions non-monétaires et de faire varier la pénalité financière à verser en cas de non respect de ce cadre légal en fonction du chiffre d'affaires de l'entreprise (en plus des critères déjà pris en compte). L'objectif serait alors de lutter contre la préférence des établissements à payer une contribution financière plutôt que d'embaucher des personnes en situation de handicap et d'aller ainsi dans le sens d'une société plus inclusive.

Références

- Agerström, J. et Rooth, D.-O. (2011). The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 790.
- Ahmed, A. M., Andersson, L., et Hammarstedt, M. (2009). Ethnic discrimination in the market place of small business transfers. *Economics Bulletin*, 29(4), 3050–3058.
- Akerlof, G. A. (1978). The market for “lemons” : Quality uncertainty and the market mechanism. In *Uncertainty in economics* (pp. 235–251).
- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., et Kruse, D. (2018). The disability employment puzzle : A field experiment on employer hiring behavior. *Industrial and Labor Relations Review*, 71(2), 329–364.
- Arrow, K. J. (1972). Models of job discrimination. *Racial discrimination in economic life*, 83.
- Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled : some causal evidence. *The European Journal of Health Economics*, 17(1), 71–86.
- Baldwin, M. L. et Johnson, W. G. (1995). Labor market discrimination against women with disabilities. *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society*, 34(4), 555–577.
- Barnay, T., Duguet, E., Le Clainche, C., et Videau, Y. (2019). An evaluation of the 1987 French Disabled Workers Act : Better paying than hiring. *The European Journal of Health Economics*, 20(4), 597–610.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., et Marchand, S. (2018). Physical Disability and Labor Market Discrimination : Evidence from a Field Experiment. *Document de travail*, (n° 6986).
- Bertrand, M. et Dufflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. In *Handbook of economic field experiments*, volume 1 (pp. 309–393).
- Bertrand, M. et Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013.
- Bunel, M., L’Horty, Y., et Petit, P. (2016). Les Discriminations à l’Embauche dans la Sphère Publique : Effets Respectifs de l’Adresse et De l’Origine. *Rapport de recherche TEPP*, (n° 2016-7).
- Drydakis, N. (2010). Labour discrimination as a symptom of HIV : experimental evaluation-the Greek case. *Journal of Industrial Relations*, 52(2), 201–217.
- Duff, A. et Ferguson, J. (2007). Disability and accounting firms : Evidence from the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 18(2), 139–157.
- Firth, M. (1982). Sex discrimination in job opportunities for women. *Sex Roles*, 8(8), 891–901.

- Givord, P. et Guillerm, M. (2016). Les modèles multiniveaux. *Document de travail de l'INSEE*, (n° M2016/05).
- Heckman, J. J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 101–116.
- Hipes, C., Lucas, J., Phelan, J. C., et White, R. C. (2016). The stigma of mental illness in the labor market. *Social Science Research*, 56, 16–25.
- L'Horty, Y. (2016). Les discriminations dans l'accès à l'emploi public. *La documentation française, collection des rapports au Premier Ministre*, (pp. 103).
- Long, J. E. (1975). Public-private sectoral differences in employment discrimination. *Southern Economic Journal*, (pp. 89–96).
- Mbaye, L. P. (2018). Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels. *Rapport de recherche TEPP*, (n° 2018-04).
- Neumark, D. (2012). Detecting discrimination in audit and correspondence studies. *Journal of Human Resources*, 47(4), 1128–1157.
- Petit, P., Duguet, E., L'Horty, Y., Du Parquet, L., et Sari, F. (2011). Discriminations à l'embauche des jeunes Franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing. *Rapport de recherche TEPP*, (n° 2011-05).
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Ravaud, J.-F., Madiot, B., et Ville, I. (1992). Discrimination towards disabled people seeking employment. *Social Science et Medicine*, 35(8), 951–958.
- Riach, P. A. et Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *The Economic Journal*, 112(483), F480–F518.
- Stone, A. et Wright, T. (2013). When your face doesn't fit : employment discrimination against people with facial disfigurements. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(3), 515–526.
- Weichselbaumer, D. (2004). Is it sex or personality ? the impact of sex stereotypes on discrimination in applicant selection. *Eastern Economic Journal*, 30(2), 159–186.
- Zschirnt, E. et Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions : a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115–1134.

Annexes

Tableau A – Caractéristiques des offres d’emploi testées

	Ensemble du <i>testing</i>		1 ^{ère} vague		2 ^{ème} vague	
	N (%)	Total des offres	N (%)	Total des offres	N (%)	Total des offres
Secteur		400		200		200
- Privé	341 (85,25 %)		155 (77,50 %)		186 (93 %)	
- Public	59 (14,75 %)		45 (22,50 %)		14 (7 %)	
Type d’établissement		393		194		199
- Association	11 (2,80 %)		1 (0,52 %)		10 (5,03 %)	
- Cabinet	55 (13,99 %)		24 (12,37 %)		31 (15,58 %)	
- Entreprise	285 (72,52 %)		131 (67,53 %)		154 (77,39 %)	
- Etablissement public	42 (10,69 %)		38 (19,59 %)		4 (2,01 %)	
Effectif de la firme		400		200		200
- Pas renseigné	75 (18,75 %)		58 (29 %)		17 (8,50 %)	
- Pas éligible à l’OETH	164 (41,00 %)		67 (33,50 %)		97 (48,50 %)	
- Éligible à l’OETH	161 (40,25 %)		75 (37,50 %)		86 (43 %)	
Type contrat		375		175		200
- CDD	102 (27,20 %)		53 (30,29 %)		49 (24,50 %)	
- CDI	273 (72,80 %)		122 (69,71 %)		151 (75,50 %)	
35 heures hebdomadaires	206 (64,38 %)	320	78 (63,41 %)	123	128 (64,97 %)	197
Temps complet	337 (93,35 %)	361	149 (92,55 %)	161	188 (94 %)	200
Expérience		400		200		200
- Non demandé	112 (28,00 %)		53 (26,50 %)		59 (29,50 %)	
- Souhaité	19 (4,75 %)		16 (8,00 %)		3 (1,50 %)	
- Exigé	269 (67,25 %)		131 (65,50 %)		138 (69,00 %)	
Expérience similaire	102 (25,50 %)	400	66 (33 %)	200	36 (18 %)	200
Diplôme		400		200		200
- Non demandé	186 (46,50 %)		80 (40,00 %)		106 (53,00 %)	
- Souhaité	68 (17,00 %)		23 (11,50 %)		45 (22,50 %)	
- Exigé	146 (36,50 %)		97 (48,50 %)		49 (24,50 %)	

Diplôme du poste exigé ou souhaité		214		120		94
- CAP	5 (2,34 %)		2 (1,67 %)		3 (3,19 %)	
- BAC	29 (13,55 %)		20 (16,67 %)		9 (9,57 %)	
- BAC +2	180 (84,11 %)		98 (81,67 %)		82 (87,23 %)	
Salaire négociable	275 (80,17 %)	343	100 (68,97 %)	145	175 (88,38 %)	198
Autres avantages	73 (18,25 %)	400	34 (17 %)	200	39 (19,50 %)	200
Intermédiaire	47 (11,75 %)	400	29 (14,50 %)	200	18 (9 %)	200
Recruteur femme	218 (68,34 %)	219	81 (64,29 %)	126	137 (70,98 %)	193
Candidatures encoura- gées de personnes en si- tuation de handicap	7 (1,75 %)	400	4 (2 %)	200	3 (1,5 %)	200

Lecture : sur les 393 établissements testés qui renseignaient le type d'établissement du poste à pourvoir, 11 étaient des associations (soit 2,80 % des établissements testés).

Tableau B – Ecarts de réponses positives en fonction des caractéristiques des offres d’emploi testées, du type de message envoyé et de l’année de l’expérimentation

	Ensemble du <i>testing</i>		1 ^{ère} vague		2 ^{ème} vague	
	Ecart N (pp)	Total des offres	Ecart N (pp)	Total des offres	Ecart N (pp)	Total des offres
a) En fonction du secteur						
- Secteur public	-5 (-8,47 pp)	59	-3 (-6,67 pp)	45	-2 (-14,28 pp)	14
- Secteur privé	-64 (-18,77 pp***)	341	-34 (-21,93 pp***)	155	-30 (-16,22 pp***)	186
b) En fonction de l'éligibilité de l'établissement à l'OETH						
- Pas éligible à l'OETH	-38 (-23,17 pp***)	164	-22 (-32,84 pp***)	67	-16 (-16,49 pp**)	97
- Éligible à l'OETH	-18 (-11,18 pp**)	161	-4 (-5,33 pp)	75	-14 (-16,28 pp**)	86
- Non renseigné	-13 (-17,33 pp**)	75	-11 (-18,96 pp**)	58	-2 (-11,76 pp)	17
c) En fonction de la taille de l'entreprise						
- Moins de 10 salariés	-26 (-21,67 pp***)	120	-15 (-32,61 pp***)	46	-11 (-14,86 pp*)	74
- 10 à 19 salariés	-13 (-28,89 pp***)	45	-7 (-33,33 pp**)	21	-6 (-25 pp*)	24
- 20 à 250 salariés	-14 (-12,07 pp*)	116	-2 (-4,08 pp)	49	-12 (-17,91 pp**)	67
- 251 à 4999 salariés	-3 (-7,50 pp)	40	-2 (-8,69 pp)	23	-1 (-5,88 pp)	17
- 5000 salariés et plus	0 (0 pp)	2	0 (0 pp)	2	0 (0 pp)	0
d) En fonction du diplôme souhaité/exigé						
- CAP	-2 (-40,00 pp)	5	-1 (-50,00 pp)	2	-1 (-33,33 pp)	3
- BAC	-4 (-16,00 pp)	25	-3 (-18,75 pp)	16	-1 (-11,11 pp)	9
- BAC +2	-36 (-19,67 pp***)	183	-20 (-19,80 pp***)	101	-16 (-19,51 pp**)	82

e) En fonction du sexe du candidat

- Femme	-24 (-23,30 pp***)	103		-24 (-23,30 pp***)	103
- Homme	-8 (-8,25 pp)	97		-8 (-8,25 pp)	97

f) En fonction de la qualité du courriel de demande d'information

- Jeu A envoyé	-57 (-19,00 pp ***)	300	-37 (-18,50 pp***)	200	-20 (-20,00 pp***)	100
- Jeu B envoyé	-12 (-12,00 pp*)	100			-12 (-12,00 pp*)	100

Lecture : parmi les 164 offres d'emploi testées issues d'établissements non éligibles à l'OETH, le candidat en situation de handicap a reçu 23,17 pp de réponses positives en moins que le candidat de référence, ce résultat étant significatif au seuil de 1 %.

*Notes : les coefficients significatifs sont en gras ; les seuils de significativité retenus sont de 1% (***), 5% (**) et 10% (*).*

Pour une analyse plus fine, nous avons décidé de reclasser les établissements en fonction de leur taille (point c du tableau) :

— *Etablissements assimilés à de très petites entreprises (TPE) : moins de 10 salariés.*

— *Etablissements assimilés à des Petites et Moyennes Entreprises (PME) ne devant pas remplir l'OETH : de 10 à 19 salariés.*

— *Etablissements assimilés à des PME devant remplir l'OETH : de 20 à 250 salariés.*

— *Etablissements assimilés à des établissements de taille intermédiaire (ETI) : de 251 à 4999 salariés.*

— *Etablissements assimilés à de grandes entreprises (GE) : 5000 salariés et plus.*

Nous ne pouvons toutefois pas parler de TPE, PME, ETI ou GE au sens propre du terme puisque nous ne connaissons pas le chiffre d'affaires de ces établissements.

20-1. Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises: une approche multicanal

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty et Pascale Petit

19-7. Les effets des emplois francs sur les discriminations dans le recrutement : une évaluation par testing répétés

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

19-6. Les refus de soins discriminatoires: tests multicritères et représentatifs dans trois spécialités médicales

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

19-5. Mesurer l'impact d'un courrier d'alerte sur les discriminations liées à l'origine

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Souleymane Mbaye

19-4. Evaluation de la mise au barème des revenus du capital: Premiers résultats

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michael Sicsic

19-3. Parent isolé recherche appartement : discriminations dans l'accès au logement et configuration familiale à Paris

Laetitia Challe, Julie Le Gallo, Yannick L'horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

19-2. Les effets du Service Militaire Volontaire sur l'insertion des jeunes : un bilan complet après deux années d'expérimentation

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'horty

19-1. Discriminations à l'embauche: Ce que nous apprennent deux décennies de testings en France

Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2018

18-7. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: nouveaux approfondissements et extensions pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

18-6. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: approfondissements et extensions pour la période 2013-2015

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

18-5. 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

Laetitia Challes, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff

18-4. Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels

Louise Philomène Mbaye

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

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

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

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

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

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

TEPP Rapports de Recherche 2017

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

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

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

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

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

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

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

Souleymane Mbaye

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

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

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

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

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

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

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

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

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

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2016

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

Emilie Arnoult

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

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

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

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

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

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

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

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

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

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

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

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2015

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

Etienne Lehmann

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

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

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

Emilia Ene Jones, Florent Sari

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

Emilie Arnoult, Florent Sari

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

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

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

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

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

Jérémy Tanguy

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

Sylvain Chareyron

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

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

La Fédération TEPP

La fédération de recherche « Théorie et Evaluation des Politiques publiques » (FR 2942 CNRS) rassemble des équipes de recherche en Economie, Sociologie et Gestion :

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

TEPP rassemble 230 enseignants-chercheurs et 100 doctorants. Elle est à la fois l'un des principaux opérateurs académiques d'évaluation de politiques publiques en France, et la plus grande fédération pluridisciplinaire de recherche sur le travail et l'emploi. Elle répond à la demande d'évaluation d'impact de programmes sociaux à l'aide de technologies avancées combinant modélisations théoriques et économétriques, techniques de recherche qualitatives et expériences contrôlées.