

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



ERUDITE

EQUIPE DE RECHERCHE SUR L'UTILISATION
DES DONNÉES INDIVIDUELLES EN LIEN
AVEC LA THÉORIE ÉCONOMIQUE

Sous la co-tutelle de
UPEC - UNIVERSITÉ PARIS-EST CRETEIL
UPIEM - UNIVERSITÉ PARIS-EST MARNE-VA-VALLEE

FS3 - DGAFP

04/07/2018

Louise Philomène MBAYE

Contexte et Problématique

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Handicap: limitation des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement, causée par une déficience provoquant une incapacité, permanente ou non.

Afin de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail:

→ Mise en place de l'OETH, imposant aux employeurs de 20 salariés et plus une obligation d'emploi de 6%, assorti de pénalités versées au FIPHFP (public) ou AGEFIPH (privé).

En 2017, le handicap est le premier critère évoqué par les plaignants au Défenseur des Droits avec 22% des saisines.

En France, la majorité des études sur la discrimination liée au handicap sont qualitatives.

Les personnes en situation de handicap sont confrontées à beaucoup de difficultés:

- taux de chômage élevés, préjugés concernant leur productivité et souvent exclusion du marché du travail (Le Clainche et Demuijnck 2006).
 - taux de chômage de 19% contre moins de 10% pour l'ensemble de la population
- sont perçues comme moins compétentes que les personnes sans handicap et à profil équivalent, elles font l'objet d'attitudes plus négatives (Louvet et Rohmer, 2010)

Contexte et Problématique : enseignements de *testing* sur le handicap

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Aux États-Unis, Ameri et al. (2017) ont mis en évidence une discrimination à l'égard de candidats en situation de handicap sur le marché du travail:

- 26% de chance en moins qu'un candidat sans handicap
- Cet écart ne varie pas en fonction du type de handicap
- Écart plus important parmi les candidats expérimentés et au sein des petites entreprises privées qui ne sont pas couvertes par l'*American with Disabilities Act* (ADA), politique d'obligation d'emploi des personnes handicapées aux États-Unis.

Au Québec, Bellemare et al. (2017) ont montré qu'un candidat en situation de handicap physique a 48% de chance en moins. Ils n'ont pas trouvé de lien spécifique entre le taux de réponses et l'existence (ou absence) d'aménagements adaptés.

Baert (2016) a étudié l'effet de l'existence d'une subvention salariale sur les chances d'accès à l'emploi des personnes handicapées en Belgique:

- 47% de chance en moins lorsqu'ils ne mentionnent pas leur droit à la subvention salariale
- 49% de chance en moins lorsqu'ils mentionnent leur droit à la subvention salariale

Contexte et Problématique

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Objectif: mesurer la discrimination dans l'accès à l'emploi à l'égard des personnes en situation de handicap

→ apporter une première contribution quantitative sur la discrimination dans l'accès à l'emploi en raison du handicap

Méthodologie: *testing* scientifique

test d'accès à l'information → envoi de courriels de demande d'information sur les possibilités de recrutement au sein de l'établissement

Limite: évaluation partielle, ponctuelle et localisée → non représentative
Cependant c'est la méthode la plus robuste d'évaluation des discriminations.

Protocole et collecte des données

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Critères testés: handicap et origine

Métier testé: agent d'accueil car :

- le handicap ne devrait pas affecter la productivité (handicap moteur)
- sur les statistiques de recrutement du ministère de la Culture en 2016, c'est le métier pour lequel il y a eu le plus de recrutements et ces recrutements étaient concentrés dans des musées,
- c'est un métier présent à la fois dans la fonction publique (métier de catégorie C) et dans le secteur privé.

3 candidats fictifs similaires en tout point sauf le handicap et l'origine:

Candidats de même sexe car le critère sexe n'est pas testé

Tableau 1: Caractéristiques individuelles des candidates

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

- ✓ Entre juin et juillet 2017, 933 courriels de demande d'information ont été envoyés à 311 établissements.
- ✓ Les messages pour les mêmes établissements ont été envoyés dans la même journée à quelques heures d'intervalle.
- ✓ L'ordre d'envoi a été permuté entre les candidates.

On considère deux types de réponses:

- Une réponse positive: lorsque l'établissement indique à la candidate la procédure à suivre pour le recrutement, ou demande d'envoyer un CV et une lettre de motivation, ou donne les coordonnées d'une personne à contacter...
- Une réponse négative : lorsqu'il y a refus explicite ou l'absence de réponse.

Messages envoyés

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Candidate d'origine française sans handicap

Bonjour,

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

En vous remerciant par avance.

Bien cordialement,

Élodie LAMBERT

Candidate d'origine française en situation de handicap

Bonjour,

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

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

Je vous remercie de votre attention à ma demande.

Très cordialement.

Laura DUBOIS

Candidate d'origine africaine

Bonjour,

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

Je vous remercie par avance pour votre réponse.

Cordialement

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

Caractéristiques des établissements testés

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Établissements culturels: musées et centres d'art relevant soit du ministère de la Culture, soit des collectivités territoriales ou du secteur privé

→ Choisis dans la liste des « musées de France »

→ 62% relèvent de la fonction publique

→ 46,3% sont localisés en Ile-de-France et 53,7% en dehors de la région Ile-de-France

Tableau 1: Taille, composition et localisation de l'échantillon

	Ensemble		Localisés en IDF		Localisés Hors IDF	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	311	100	144	46,3	167	53,7
Fonction publique	193	62,06	102	52,85	91	47,15
Dont :						
- FPE	78	40,41	60	58,82	18	19,78
- FPT	115	59,59	42	41,18	73	80,22
Secteur privé	118	37,94	42	35,59	76	64,41

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

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

Taux de réponses positives et sélectivité

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Le taux de réponses positives est plus faible pour la candidate en situation de handicap.
Sélectivité des établissements: sur les 151 ayant donné au moins une réponse positive, 33 n'ont contacté qu'une seule candidate et 48 n'ont contacté que deux candidates.

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

A. Ensemble

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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

Lecture : Sur l'ensemble, la candidate handicapée a obtenu 32,15% de réponses positives. Sur les 33 cas où les établissements n'ont contacté qu'une seule candidate, elle a été contactée 7 fois.

Taux de réponses positives et sélectivité

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

A. Fonction Publique

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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

A. Secteur privé

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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

Taux de réponses positives par versant

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données

Résultats

Conclusion

Les taux de réponses positives sont plus importants dans les établissements territoriaux.
Dans tous les cas, la candidate en situation de handicap reçoit moins de réponses positives que les autres candidates.

Tableau des Taux de succès brut par versant de la Fonction Publique

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

Écarts de réponses positives

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

La candidate en situation de handicap est discriminée: écart de 6,43 points de pourcentage sur l'ensemble des établissements testés → 16,69% de chance en moins en termes relatifs.

Tableau 5: Écarts de réponses positives entre les candidates :

(Candidate d'origine française sans handicap en référence)

	Écarts (%)	P-value	Écart-type (%)
Ensemble			
Candidate en situation de handicap	-6,43^{***}	0,005	2,3
Candidate d'origine africaine	-0,32	0,887	2,25
Fonction Publique			
Candidate en situation de handicap	-6,73^{**}	0,030	3,11
Candidate d'origine africaine	0	1	3,12
Secteur privé			
Candidate en situation de handicap	-5,93[*]	0,068	3,24
Candidate d'origine africaine	-0,85	0,781	3,04

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

Lecture : Sur l'ensemble des 311 établissements testés, la candidate en situation de handicap a un taux de réponses positives inférieur de 6,43 points de pourcentage à celui de la candidate d'origine française non handicapée. Cet écart est statistiquement significatif au seuil de 1%.

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

Écarts de réponses positives par versant de la Fonction publique

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Pas de mise en évidence de discrimination dans la FPE (Ministère de la Culture), les écarts n'étant pas statistiquement significatifs,

Par contre, il y a une discrimination dans la FPT à l'égard de la candidate en situation de handicap: écarts de 6,96 points de pourcentage

Tableau 6: Écarts de réponses positives par versant de la FP:

(Candidate d'origine française sans handicap en référence)

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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

Lecture : Dans la fonction publique État, l'écart entre la candidate en situation de handicap et la candidate de référence est de 6,41 points de pourcentage.

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

Écarts de réponses positives selon la localisation

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Écarts significatifs selon la localisation

Tableau 7: Écarts de réponses positives selon la localisation des établissements testés :

(Candidate d'origine française en référence)

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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

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

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

Effets de l'accessibilité des établissements

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Les établissements testés sont des ERP, ils sont donc soumis à une obligation de respect des normes d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Nous avons donc mené une post-enquête afin de collecter des informations sur leur accessibilité pour une personne à mobilité réduite:

Tableau : Répartition des établissements selon leur accessibilité

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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

Effets de l'accessibilité des établissements

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Il n'y a pas de discrimination dans les établissements accessibles.

Par contre, il y a une forte discrimination dans les établissements non accessibles → écart de 16,92 points de pourcentage (contre 6,43 sur l'ensemble)

Cet écart de 16,92 points de pourcentage correspond en termes relatifs à 47,82% de chance en moins

Tableau 9 : Les écarts de réponses positives selon l'accessibilité
(Candidate d'origine française sans handicap en référence)

	Écarts (%)	P-value	Écart type
Établissements accessibles			
Candidate en situation de handicap	-4,28	0,103	0,026
Candidate d'origine africaine	1,90	0,491	0,027
Établissements non accessibles			
Candidate en situation de handicap	-16,92**	0,011	0,066
Candidate d'origine africaine	-7,69	0,192	0,059

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

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

Déterminants de la probabilité d'obtenir une réponse positive

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

Tableau 9 : Probit à effets aléatoires

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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

En résumé

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

- ✓ Discrimination à l'égard de la candidate en situation de handicap:
 - Écart de 6,43 points de pourcentage = en termes relatifs 16,69% de chance en moins

- ✓ Discrimination plus importante dans le secteur privé que dans la fonction publique:
 - 24,17% de chance en moins dans le privé
 - 14,29% de chance en moins dans la fonction publique

- ✓ Discrimination renforcée par le non-respect des normes d'accessibilité
 - 47,82% de chance en moins dans les établissements non accessibles aux personnes à mobilité réduite

- ✓ Nous n'avons pas mis en évidence de discrimination dans la FPE (Ministère de la Culture)
 - Même résultats que Bunel *et al.* (2016) qui n'avaient pas trouvé de discrimination spécifique à la FPE en raison de l'origine et du lieu de résidence.

- ✓ Aucune mise en évidence de discrimination en raison de l'origine.

Conclusion

Contexte et Problématique
Protocole et collecte des données
Résultats
Conclusion

La candidate en situation de handicap est discriminée dans l'accès à l'emploi par rapport à une candidate sans handicap.

Cette discrimination est plus importante au sein des établissements non accessibles (elle n'est pas significative dans les établissements accessibles).

Le non-respect des normes d'accessibilité est la principale cause de la discrimination liée au handicap. L'accessibilité reste un frein important quant à l'intégration des personnes en situation de handicap.

Il est essentiel de veiller à ce que tout établissement, d'une activité quelconque, en assure l'accès aux personnes en situation de handicap, et ce quel que soit le type de handicap.



Merci de votre attention.