

Discrimination dans l'accès à l'emploi en raison du handicap

Naomie Mahmoudi *

Handicap, genre et emploi : regards croisés

Science Po - 8 novembre 2022

Plan

- 1 Introduction
- 2 Revue de littérature
- 3 1^{ère} étude : "Discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur, en Île-de-France" *
- 4 2^{ème} étude : "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment" **
- 5 Conclusions

*. Mahmoudi, N. (2021). "Discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur, en Île-de-France". *Revue Française d'Économie*, 36(1), 141-184.

** . L'Horty, Y., Mahmoudi, N., Petit, P. & Wolff, F.C. (2022). "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment". *Social Science & Medicine*, 114990.

- **Surexposition des personnes en situation de handicap au risque de pauvreté et d'exclusion** (Nations Unies, 2019)
 - ▶ L'une des causes : faible taux d'emploi (Mussida et Sciulli, 2016)
 - ★ En 2020, 36 % en emploi et 14 % au chômage, vs. 65 % et 8 % pour l'ensemble de la population, taux légèrement plus faibles pour les femmes en situation de handicap (Insee, 2021)
- **Existence d'obstacles à l'emploi**
 - ▶ Du côté de l'offre de travail (eg. Schur, 2003 ; OCDE, 2003 ; Revillard, 2019)
 - ▶ Du côté de la demande de travail (eg. Lippens et al., 2021)
- **Mise en place d'un arsenal de politiques publiques pour l'emploi des personnes en situation de handicap**
 - ▶ Mesures coercitives (ciblant la demande de travail)
 - ▶ Mesures incitatives (ciblant la demande et l'offre de travail)

Introduction

Questions de recherche

Existe-t-il des preuves de discrimination dans l'accès à l'emploi en France en raison du handicap ?

***Quid* de cette discrimination à l'encontre des femmes en situation de handicap ?**

- **Présentation de deux études sur la discrimination à l'embauche en raison du handicap**
 - ▶ Le handicap, 1er motif de saisine du Défenseur des droits en matière de discrimination
 - ▶ Singularité de ce motif de discrimination
 - ▶ 2 types de discrimination : "fondée sur les goûts" et "statistique" (Phelps, 1972 ; Arrow, 1972)
- **Contributions :**
 - ▶ Nouveaux résultats empiriques pour comprendre la situation d'emploi des personnes en situation de handicap, avec une approche originale
 - ▶ Application de l'analyse des discriminations au handicap

Plan

- 1 Introduction
- 2 Revue de littérature
- 3 1^{ère} étude : "Discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur, en Île-de-France" *
- 4 2^{ème} étude : "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment" **
- 5 Conclusions

*. Mahmoudi, N. (2021). "Discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur, en Île-de-France". *Revue Française d'Économie*, 36(1), 141-184.

** . L'Horty, Y., Mahmoudi, N., Petit, P. & Wolff, F.C. (2022). "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment". *Social Science & Medicine*, 114990.

Revue de littérature

- **Le test de correspondance par paire, une méthode de mesure des discriminations**
 - ▶ Preuve de discrimination en raison de différents types de handicap
 - ★ Handicap moteur (Ravaud et al., 1992 ; Mbaye, 2018 ; Stone Wright, 2013 ; Ameri et al., 2018 ; Bellemare et al., 2019, 2020 ; Bjørnshagen Ugreninov, 2021) ; d'un handicap physique non spécifié (Capéau et al, 2012) ; dépression (Baert et al., 2016) ; obésité (Rooth, 2009 ; Agerström Rooth, 2011 ; Busetta et al., 2020 ; Campos-Vazquez Gonzalez, 2020) ; VIH (Drydakis, 2010) ; syndrome d'Asperger (Ameri et al., 2018) ; handicap mental (Hipes et al., 2016 ; Bjørnshagen, 2021) ; et surdité, d ficiency auditive, c cicit  et autisme (Baert, 2016). Méta-analyse de Lippens et al. (2021)
- **Les femmes semblent particulièrement lésées**
 - ▶ Taux de rappel plus faible (Firth, 1982 ; Petit, 2007), cumul de deux critères de discrimination potentielle (Baldwin et Johnson, 1995)
- **Littérature croissante mais encore restreinte**
 - ▶ Rares études en France, discrimination rarement caractérisée, aucune étude multicritères n'intégrant le handicap

Plan

- 1 Introduction
- 2 Revue de littérature
- 3 1^{ère} étude : "Discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur, en Île-de-France" *
- 4 2^{ème} étude : "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment" **
- 5 Conclusions

*. Mahmoudi, N. (2021). "Discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur, en Île-de-France". *Revue Française d'Économie*, 36(1), 141-184.

** . L'Horty, Y., Mahmoudi, N., Petit, P. & Wolff, F.C. (2022). "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment". *Social Science & Medicine*, 114990.

1^{ère} étude : discrimination en raison du handicap moteur

- **Type de handicap étudié** : handicap moteur (être en fauteuil roulant) avec RQTH (= handicap visible)
- **Données** : données auto-construites (test d'accès à l'information, Ahmed et al., 2009 ; L'Horty, 2016) de juin à juillet 2017 et de mai à juin 2019 dans les métiers de la comptabilité en Île-de-France, 800 observations (2 candidats : 400 x 2). Sexe des candidats et ordre d'envoi choisis aléatoirement
- **Stratégie empirique** : modèle probit à effets aléatoires

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

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

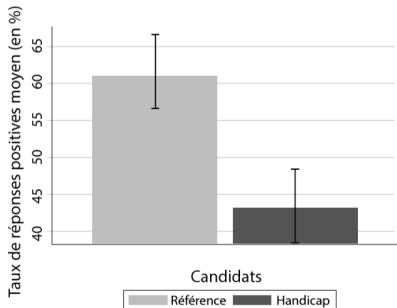
Hypothèses :

$$\epsilon_{ij} \sim N(0, \sigma_\epsilon^2) \text{ avec } \sigma_\epsilon^2 = 1 \text{ et } \alpha_j \sim N(0, \sigma_\alpha^2)$$

1^{ère} étude : discrimination en raison du handicap moteur

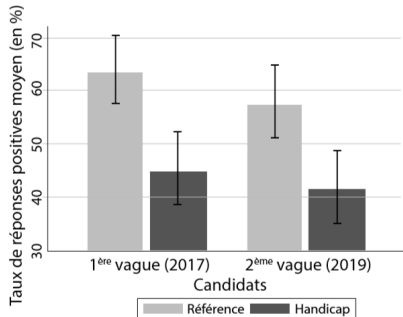
- Résultats :

Figure 1. Taux bruts de réponses positives dans l'ensemble du testing



Source : testing handicap moteur (TEPP-CNRS).

Figure 2. Taux bruts de réponses positives par vague de testing



1^{ère} étude : discrimination en raison du handicap moteur

Tableau 1. Ventilation des réponses positives

	Aucune réponse positive aux deux candidats	Réponse positive uniquement au candidat de référence	Réponse positive uniquement au candidat avec handicap	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 testing	63 (31,5 %)	46 (23 %)	9 (4,5 %)	82 (41 %)	200
Total pour la 2 ^{de} vague de testing	73 (36,5 %)	43 (21,5 %)	11 (5,5 %)	73 (36,5%)	200

Source : testing handicap moteur (TEPP-CNRS).

1^{ère} étude : discrimination en raison du handicap moteur

Tableau 2. Estimations par un modèle Probit à effets aléatoires de la discrimination

	(1)	(2)	(3)
Caractéristiques distinctives des candidats			
Handicap (réf. : candidat de référence)	-0,170*** (0,024)	-0,173*** (0,024)	-0,173*** (0,024)
Caractéristiques distinctives des vagues de testing			
Vague de testing (réf. : 1 ^{ère} vague)		-0,033 (0,057)	-0,009 (0,061)
Jeu de demande d'information (réf. : jeu A)		0,018 (0,060)	0,024 (0,060)
Sexe du candidat (réf. : femme)		-0,048 (0,060)	-0,052 (0,060)
Ordre d'envoi (réf. : rang 1)		0,026 (0,025)	0,026 (0,025)
Caractéristiques distinctives des offres d'emploi			
Secteur (réf. : secteur privé)			0,091 (0,069)
<i>Eligibilité à l'OETH (réf. : non éligible)</i>			
- Etablissement éligible			0,030 (0,050)
- Effectif de l'établissement non renseigné			0,058 (0,059)
<i>Niveau de qualification du poste (réf. : BAC +2)</i>			
- Peu qualifié (CAP, BEP ou BAC)			-0,154** (0,075)
- Non renseigné			-0,074* (0,045)
ρ	0.739***	0.738***	0.732***
Nombre d'observations	400	400	400

Notes : * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$. Les effets marginaux moyens des modèles Probit à effets aléatoires sont présentés dans ce tableau. Les écarts-types entre parenthèses ont été clustérisés. ρ correspond à la corrélation intra-groupe.

Source : testing handicap moteur (TEPP-CNRS).

1^{ère} étude : discrimination en raison du handicap moteur

Tableau 3. Caractérisation de la discrimination par un modèle Probit à effets aléatoires

	(1)	(2)
Discrimination selon le sexe du candidat		
Handicap	-1,010*** (0,164)	-1,044*** (0,168)
Homme	-0,630** (0,297)	-0,578* (0,338)
Handicap x Homme	0,594** (0,285)	0,628** (0,284)
ρ	0,744***	0,740***
Variables de contrôle	NON	OUI
Observations	400	400

Notes : * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$. Les coefficients des modèles Probit à effets aléatoires sont présentés dans ce tableau. Les écarts-types entre parenthèses ont été clustérisés. ρ correspond à la corrélation intra-groupe.

Source : testing handicap moteur (TEPP-CNRS).

1^{ère} étude : discrimination en raison du handicap moteur

- **Résultats :**

- ① Discrimination dans l'accès à l'emploi en raison du handicap moteur, dans les métiers de la comptabilité en Ile-de-France (17,3 pp)
- ② Discrimination plus forte :
 - ★ À l'encontre des femmes
 - ★ Mais aussi dans le secteur privé et dans les établissements de moins de 20 salariés non soumis à l'OETH

Questions en suspens

- 1 Preuves de discriminations dans l'accès à l'emploi avec la méthode du test de correspondance par paire ?
- 2 Existe-t-il également une telle discrimination en raison d'un handicap invisible ?
- 3 Quelle est l'ampleur de cette discrimination par rapport aux autres critères de discrimination ?
- 4 Quel est l'effet du signal de la RQTH sur le taux de rappel ?

Plan

- 1 Introduction
- 2 Revue de littérature
- 3 1^{ère} étude : "Discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur, en Île-de-France" *
- 4 2^{ème} étude : "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment" **
- 5 Conclusions

*. Mahmoudi, N. (2021). "Discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur, en Île-de-France". *Revue Française d'Économie*, 36(1), 141-184.

** . L'Horty, Y., Mahmoudi, N., Petit, P. & Wolff, F.C. (2022). "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment". *Social Science & Medicine*, 114990.

2^{ème} étude : discrimination en raison du handicap auditif

- **Type de handicap** : handicap auditif, avec ou sans RQTH signalée
- **Données** : données auto-construites (test de correspondance par paire multi-critères : handicap, origine, genre, QPV) de octobre 2019 à février 2020 en Île-de-France pour les professions de responsable administratif et d'aide-soignant, 2315 observations (463 x 5).
Caractère aléatoire du jeu de candidature, de l'ordre d'envoi et de la mention de la RQTH
- **Stratégie empirique** : modèle de probabilité linéaire

$$\Pr(R_{ji} = 1) = \sum_k \gamma_k * c_{ki} + \theta * S_{ji} + X_{ji} \beta + \varepsilon_{ji} \quad (1)$$

$$\Pr(R_{ji} = 1) = \sum_k \gamma_k * c_{ki} + \sum_k \delta_k * c_{ki} * S_{ji} + \theta * S_{ji} + (X_{ji} * S_{ji}) \beta + \varepsilon_{ji} \quad (2)$$

2^{ème} étude : discrimination en raison du handicap auditif

Tableau 4. Taux de rappel par candidat et par type d'emploi

Echantillon		(1) Offres	(2) Aucun candidat n'a de réponse positive	(3) Les deux candidats ont une réponse positive	(4) Seul le candidat de référence a une réponse positive	(5) Seul le candidat testé a une réponse positive	(6) Taux de discrimination nette	(7) Ratio de réponse positive (référence vs candidat testé)
Référence : Responsable administrative (homme)								
Référence vs handicap	Tout	261	193	34	22	12	0.147*	1.217*
	Privé	201	154	20	19	8	0.234**	1.393**
	Public	60	39	14	3	4	-0.048	0.944
Référence vs nord Africain	Tout	261	189	28	28	16	0.167*	1.273*
	Privé	201	152	16	23	10	0.265**	1.500**
	Public	60	37	12	5	6	-0.043	0.944
Référence vs QPV	Tout	261	183	43	13	22	-0.115	0.862
	Privé	201	144	30	9	18	-0.158*	0.813*
	Public	60	39	13	4	4	0.000	1.000
Référence vs femme	Tout	261	182	42	14	23	-0.114	0.862
	Privé	201	144	27	12	18	-0.105	0.867
	Public	60	38	15	2	5	-0.136	0.850
Référence : Aide-soignant (femme)								
Référence vs handicap	Tout	202	68	86	32	16	0.119**	1.157**
	Privé	138	46	60	20	12	0.087	1.111
	Public	64	22	26	12	4	0.190**	1.267**
Référence vs nord Africain	Tout	202	66	71	47	18	0.213***	1.326***
	Privé	138	42	48	32	16	0.167**	1.250**
	Public	64	24	23	15	2	0.325***	1.520***
Référence vs QPV	Tout	202	66	97	21	18	0.022	1.026
	Privé	138	44	72	8	14	-0.064	0.930
	Public	64	22	25	13	4	0.214**	1.310**
Référence vs homme	Tout	202	56	88	30	28	0.014	1.017
	Privé	138	34	61	19	24	-0.048	0.941
	Public	64	22	27	11	4	0.167*	1.226*

Note : * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$. Estimations issues de régressions MCO avec les écarts-types clusterisés au niveau de l'offre d'emploi.

Source : testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

2^{ème} étude : discrimination en raison du handicap auditif

Tableau 5. Estimation par un modèle de probabilité linéaire

Variables	(1) Responsable administratif (homme)		(2) Aide-soignant (femme)	
	coef.	écart-type	coef.	écart-type
<i>Estimations groupées</i>				
Handicap	-0.036	(0.023)	-0.076**	(0.035)
Nord Africain	-0.048*	(0.025)	-0.141***	(0.039)
QPV	0.033	(0.022)	-0.012	(0.033)
Femme	0.031	(0.023)		
Homme			-0.007	(0.038)
Variables de contrôle	YES		YES	
Nombre d'observations	1,305		1,010	
R ²	0.075		0.056	
<i>Estimations incluant les interactions avec le secteur public</i>				
Handicap	-0.055**	(0.026)	-0.050	(0.042)
Nord Africain	-0.068**	(0.028)	-0.108**	(0.050)
QPV	0.042	(0.026)	0.057	(0.037)
Femme	0.026	(0.027)		
Homme			0.054	(0.049)
Handicap x secteur public	0.089*	(0.054)	-0.092	(0.081)
Nord Africain x secteur public	0.105	(0.065)	-0.105	(0.078)
QPV x secteur public	-0.029	(0.052)	-0.210***	(0.076)
Femme x secteur public	0.035	(0.054)		
Homme x secteur public			-0.169**	(0.078)
Variables de contrôle	OUI		OUI	
Nombre d'observations	1,305		1,010	
R ²	0.141		0.110	

Notes : * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$. Le taux de discrimination net (6) est égal à $((4)-(5))/((3)+(4)+(5))$. Le taux de rappel positif est égal à $((3)+(4))/((3)+(5))$.

Source : testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

2^{ème} étude : discrimination en raison du handicap auditif

- **Résultats :**

- ① Discrimination dans l'accès à l'emploi en raison du handicap auditif
 - ★ Deux fois plus élevée dans la profession d'aide-soignant que dans celle de responsable administratif : ≈ 8 pp vs. 4 pp
- ② D'ampleur similaire à celle fondée sur l'origine dans la profession de responsable administratif, mais deux fois plus faible dans la profession d'aide-soignant
- ③ Autres résultats :
 - ★ Aucune preuve d'une différence globale dans les taux de rappel selon le lieu de résidence et le sexe
 - ★ Discrimination à l'embauche pas systématiquement plus faible dans le secteur public que dans le secteur privé
 - ★ Le signal de la RQTH ne réduit pas systématiquement la discrimination

Plan

- 1 Introduction
- 2 Revue de littérature
- 3 1^{ère} étude : "Discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur, en Île-de-France" *
- 4 2^{ème} étude : "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment" **
- 5 Conclusions

*. Mahmoudi, N. (2021). "Discrimination dans l'accès à l'emploi due au handicap moteur, en Île-de-France". *Revue Française d'Économie*, 36(1), 141-184.

** . L'Horty, Y., Mahmoudi, N., Petit, P. & Wolff, F.C. (2022). "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment". *Social Science & Medicine*, 114990.

Conclusions

- ➊ **Nouvelles preuves de barrières dans l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, malgré l'arsenal de politiques publiques mis en oeuvre pour les surmonter**
 - ▶ Discriminations dans l'accès à l'emploi en raison d'un handicap
- ➋ **Les femmes en situation de handicap semblent particulièrement discriminées dans l'accès à l'emploi**
- ➌ **Recommandations de politiques publiques**
 - ▶ Mesures plus ciblées
 - ▶ Questionnement sur l'efficacité de l'OETH
 - ▶ Nécessaire prise en compte accrue du handicap dans les données

Merci de votre attention

(naomie.mahmoudi@lecnam.net)