Logo CFDT

[OBSERVATOIRE DES INEGALITES] Des discriminations à l'embauche envers les malentendants, rélévées par un testing

Une personne équipée d'un appareil auditif pour compenser sa surdité a moins de chances d'être invitée à un entretien d'embauche. Des données qui montrent que les personnes handicapées sont discriminées dans l'accès à l'emploi, que ce soit dans le secteur privé ou le public.

Les personnes handicapées n'ont pas les mêmes probabilités d'accéder à un entretien d'embauche que celles qui ne le sont pas, selon un *testing* réalisé par le CNRS [1]. Pour le mesurer, des chercheurs ont répondu à des offres d'emploi avec des candidatures en tous points similaires, sauf qu'une partie des candidats et candidates indiquaient une surdité sévère, compensée par un appareil auditif qui les rendait aussi aptes au travail que les autres.

Deux types de poste ont été testés : responsable administratif et aide-soignante. Résultat, 17,6 % des candidats handicapés pour le poste de responsable administratif ont reçu une réponse positive pour un entretien, contre 21,5 % des non-handicapés. L'écart est de 5,5 points dans le privé en défaveur des handicapés. Dans le secteur public, c'est l'inverse : les personnes handicapées ont été davantage sollicitées. Pour le poste d'aide-soignante, 58,4 % des personnes non handicapées ont été contactées contre 50,5 % des personnes handicapées. L'écart est de 7,9 points. Dans le détail, il atteint 5,8 points dans le privé et se situe à un record de 12,5 points dans le secteur public.

Au total, sauf pour le poste de responsable administratif dans le secteur public, le handicap constitue un motif de discrimination « *du même ordre de grandeur que celles selon l'origine* », constatent les auteurs de l'étude. La situation est d'autant plus révélatrice que les entreprises du secteur privé et le secteur public sont soumis à des obligations légales d'emploi dans ce domaine et ne les respectent pas.

L'opération de *testing* ne porte que sur l'accès à l'entretien d'embauche : il n'est pas certain que les personnes handicapées auraient été retenues pour les postes auxquels elles ont été convoquées [2]. Cette étude mériterait d'être complétée, notamment dans d'autres métiers, et répétée dans le temps pour observer des évolutions. « *Alors que le handicap est l'un des critères de discrimination qui fait l'objet du plus grand nombre de réclamations auprès du Défenseur des Droits, c'est aussi l'un des moins étudiés* », analysent les chercheurs. On manque d'informations, alors que mieux mesurer les discriminations dans l'emploi que subissent les personnes handicapées devrait constituer une priorité.

Taux de réponse positive à une demande d'entretien d'embauche selon le handicap
Unité : %

	Candidat non handicapé	Candidat malentendant équipé d'un appareil auditif	Écart
Responsable administratif			
Secteur privé	19,4	13,9	- 5,5
Secteur public	28,3	30,0	+ 1,7
Ensemble	**21,5**	**17,6**	**- 3,9**

Taux de réponse positive à une demande d’entretien d'embauche selon le handicap

Unité : %

	Candidat non handicapé	Candidat malentendant équipé d'un appareil auditif	Écart
Aide-soignante			
Secteur privé	58,0	52,2	- 5,8
Secteur public	59,4	46,9	- 12,5
Ensemble	**58,4**	**50,5**	**- 7,9**

Lecture : 19,4 % des candidats non handicapés à un poste de responsable administratif dans le secteur privé ont été invités à un entretien d'embauche.
Source : Tepp-CNRS – Données 2019-2020 – © Observatoire des inégalités

malentendants
Liens utiles
Des discriminations à l’embauche envers les malentendants, rélévées par un test…