

"Handicap et Emploi : Analyse de l'Impact de la Discrimination et de la Stigmatisation sur l'Insertion Professionnelle"

L3 MIASHS

Projet tutoré

Mme. COUPRIE

25/03/2024

Mohammed NAJI DRISSI BOUANANI

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	1
2. ANALYSE DESCRIPTIVE	2
2.1 Analyse des corrélations : Relations entre variables	3
2.1.1 Corrélation entre le type de handicap et la discrimination à l'embauche	3
2.1.2 Corrélation entre le type et la reconnaissance de handicap	7
2.1.3 Test de Chi-Carré entre le type de handicap et le type de contrat de travail	11
3. ANALYSE ECONOMETRIQUE	14
3.1 Le modèle de régression sur Gretl	15
3.2 Interprétation des résultats	16
4) CONCLUSION	17
5) RÉFÉRENCES	1G

1. INTRODUCTION

L'intégration dans le monde du travail n'est pas une tâche facile, ni pour les personnes sans formation, ni pour les personnes avec. Si le fait d'être formé ou non peut biaiser l'offre d'emplois, il existe une autre caractéristique qui peut entraver la possibilité d'avoir un emploi, souffrir d'une forme de handicap.

On différencie trois types différents de handicaps qui nécessitent différents traitements, les handicaps physiques exigent souvent des aménagements structuraux, tandis que les handicaps sensoriels nécessitent des solutions technologiques spécifiques pour assurer une communication efficace. Les handicaps mentaux ou cognitifs peuvent influencer la manière dont les tâches sont accomplies, demandant flexibilité et compréhension. Les handicaps invisibles, tels que les troubles mentaux, soulignent l'importance d'une culture d'entreprise qui favorise la compréhension et le soutien. Finalement, les handicaps psychologiques soulignent la nécessité d'un environnement de travail bienveillant et de ressources de soutien.

Il est donc impératif de reconnaître et de combattre la discrimination et la stigmatisation des personnes handicapées sur le marché du travail. Cela nécessite une action concertée de la part des employeurs, des décideurs politiques, des organisations de défense des droits des personnes handicapées et de la société dans son ensemble. Il convient de soutenir les politiques et pratiques d'emploi inclusives, les programmes d'égalité en matière d'emploi et la promotion de l'égalité des chances pour les personnes handicapées sur le marché du travail.

C'est pour cela qu'on nécessite une approche inclusive et des ajustements pour garantir un environnement professionnel équitable. Dans ce projet que vous allez suivre vous trouverez une analyse approfondie pour répondre à cette problématique :

- **La discrimination et stigmatisation en l'encontre de certains types d'handicaps jouent -elle un rôle majeur, dans l'insertion professionnelle des personnes ayant un handicap ?**

Pour donner une réponse la plus cohérente et claire possible à cette question, on a divisé notre recherche en deux grandes parties, une première approche à la base de données avec une analyse descriptive et ensuite on propose un modèle de régression multiple pour voir quelle influence ont certaines variables sur la question posée.

2. ANALYSE DESCRIPTIVE :

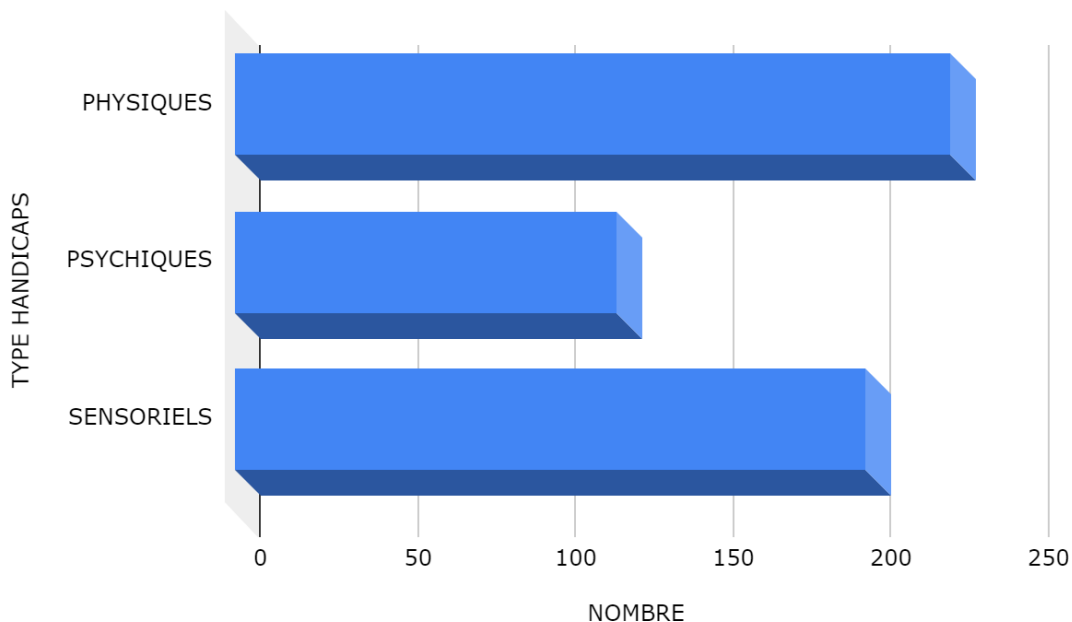
Pour débiter l'analyse on réalise tout d'abord une distribution des fréquences pour voir les pourcentages de chaque type de handicaps présents dans notre échantillon de 13641 individus qui ont répondu quelques questions par rapport à la problématique qu'on on veut répondre. Pour cela on choisit les plus connus ou génériques : handicap de type physique, psychique et sensoriel.

Premièrement on demande nos enquêtés s'ils ont un type de handicap ou pas pour réduire l'échantillon en dépurant ceux qui n'ont pas de problèmes de santé permanente. Pourtant, les résultats trouvés sont 1249 individus qui ont un problème de santé durable ou handicap ; donc l'échantillon qu'on va analyser le long de ce projet est $n=1249$.

Après, avoir interrogé notre échantillon selon le type de handicaps qu'ils subissent, on trouve 227 avec des problèmes moteurs ou une accessibilité réduite, 142 avec une maladie visuelle, 58 individus avec des problèmes auditives et finalement 121 personnes avec des problèmes psychologiques. En décomposant ces résultats on trouve qu'on a :

- Individus avec un handicap physique : 227.
- Individus avec un handicap psychique : 121.
- Individus avec un handicap sensoriel : 200.

Ceci fait un total de 548 individus car on a ciblé que ces trois types de handicaps.



2.1 Analyse des corrélations : Relations entre variables

Pour continuer à avoir une approche plus précise à les données qu'on analyse et pouvoir donc comprendre son comportement et répondre à la problématique proposée, on continue avec une étude de corrélation de type de handicap et un test ANOVA avec différentes situations où il peut se trouver.

2.1.1 Corrélation entre le type de handicap et la discrimination à l'embauche

On commence avec la corrélation entre le type de handicap et discrimination à l'embauche :

1. Dans le cas des **handicaps physiques** :

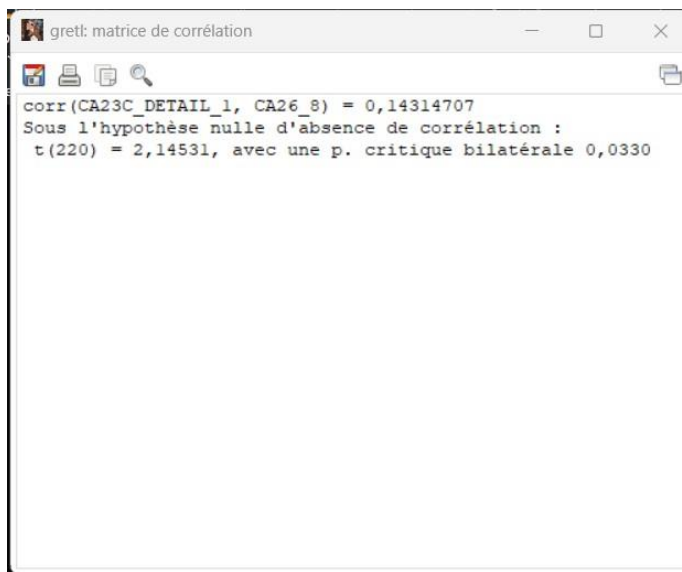


Figure 1 • CA23C_DETAIL_1 représente les handicaps physique et CA26_8 la variable de discrimination à l'embauche.

Cette corrélation indique une relation positive faible entre les variables CA23C_DETAIL_1 et CA26_8, avec une valeur de corrélation de 0,14314707. Cela signifie que lorsque la valeur de CA23C_DETAIL_1 augmente, la valeur de CA26_8 a tendance à augmenter également, bien que la relation ne soit pas très forte.

Sous l'hypothèse nulle d'absence de corrélation, le test t indique que le coefficient de corrélation observé est significativement différent de zéro. Avec un degré de liberté de 220, le t-score est de 2,14531. La p-value critique bilatérale de 0,0330 signifie que si la p-value calculée est inférieure à 0,0330, on peut rejeter l'hypothèse nulle et conclure qu'il y a une corrélation significative entre les deux variables.

En résumé, la corrélation entre CA23C_DETAIL_1 et CA26_8 est faible mais significative, avec une tendance positive entre les deux variables.

2. Dans le cas des **handicaps psychique** :

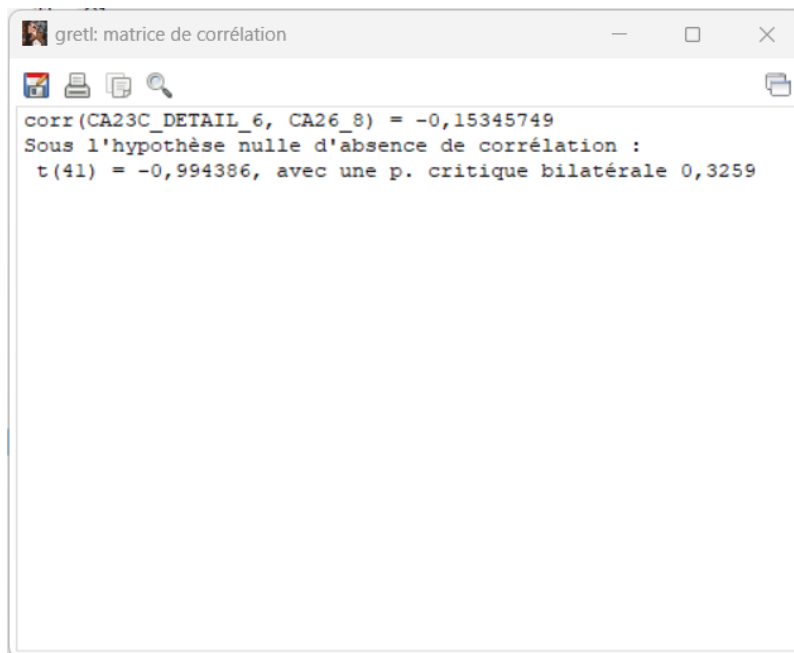


Figure 2 • CA23C_DETAIL_6 sont les handicaps psychiques et CA26_8 est la variable de discrimination à l'embauche.

Cette corrélation indique une faible corrélation négative entre les variables CA23C_DETAIL_6 et CA26_8, avec un coefficient de corrélation de -0,15345749. Cela signifie que lorsque la valeur de CA23C_DETAIL_6 augmente, la valeur de CA26_8 a tendance à diminuer légèrement, et vice versa, bien que la relation ne soit pas très forte.

Sous l'hypothèse nulle d'absence de corrélation, le test t montre que le coefficient de corrélation observé n'est pas significativement différent de zéro. Avec un degré de liberté de 41, le t-score est de -0,994386. La p-value critique bilatérale de 0,3259 indique que si la p-value calculée est inférieure à 0,3259, on peut rejeter l'hypothèse nulle et conclure qu'il y a une corrélation significative entre les deux variables. Cependant, dans ce cas, le t-score est proche de zéro et la p-value est élevée, ce qui suggère qu'il n'y a pas de corrélation significative entre les variables CA23C_DETAIL_6 et CA26_8.

En résumé, bien qu'il y ait une faible corrélation négative entre les variables, le test statistique indique que cette corrélation n'est pas significativement différente de zéro, ce qui suggère qu'elle pourrait être due au hasard et non à une relation réelle entre les variables.

3. Pour les **handicaps sensoriels** on les sépare en deux, les maladies visuelles et les maladies auditives pour avoir, dans ce cas, une vision plus exhaustive de la corrélation analysée :

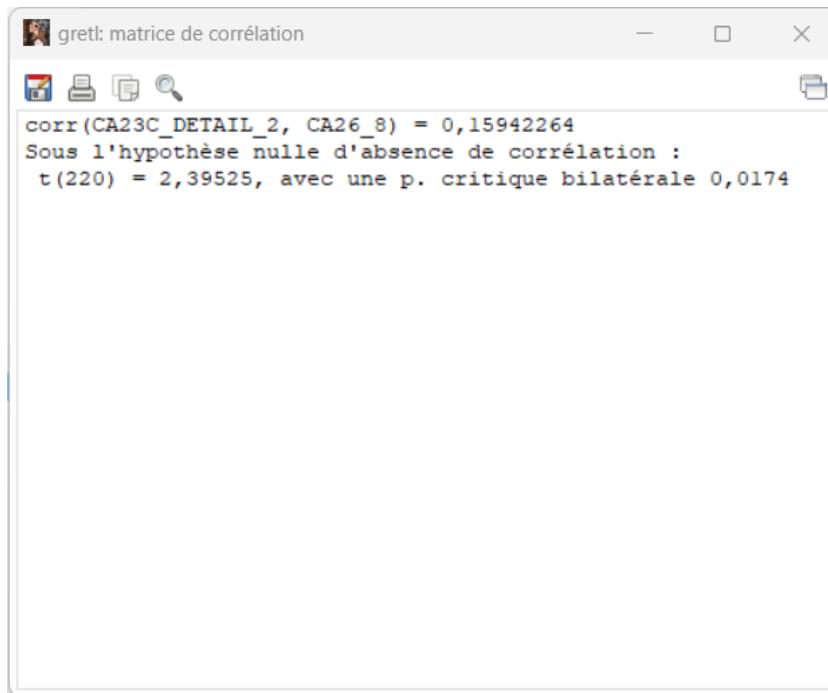


Figure 3 • CA23C_DETAIL_2 sont les handicaps sensoriel (maladie visuelle) et CA26_8 est la variable de la discrimination à l'embauche.

Cette corrélation indique une corrélation positive faible entre les variables CA23C_DETAIL_2 et CA26_8, avec un coefficient de corrélation de 0,15942264. Cela signifie que lorsque la valeur de CA23C_DETAIL_2 augmente, la valeur de CA26_8 a tendance à augmenter également, bien que la relation ne soit pas très forte.

Sous l'hypothèse nulle d'absence de corrélation, le test t montre que le coefficient de corrélation observé est significativement différent de zéro. Avec un degré de liberté de 220, le t-score est de 2,39525. La p-value critique bilatérale de 0,0174 indique que si la p-value calculée est inférieure à 0,0174, on peut rejeter l'hypothèse nulle et conclure qu'il y a une corrélation significative entre les deux variables.

Dans ce cas, le t-score est assez élevé et la p-value est inférieure au seuil de signification de 0,05, ce qui suggère qu'il existe une corrélation significative entre les variables CA23C_DETAIL_2 et CA26_8. Cela indique qu'il y a une relation statistiquement significative entre les deux variables, bien que la force de cette relation soit faible.

En résumé, il semble y avoir une corrélation positive significative entre les variables CA23C_DETAIL_2 et CA26_8, selon les résultats du test statistique.

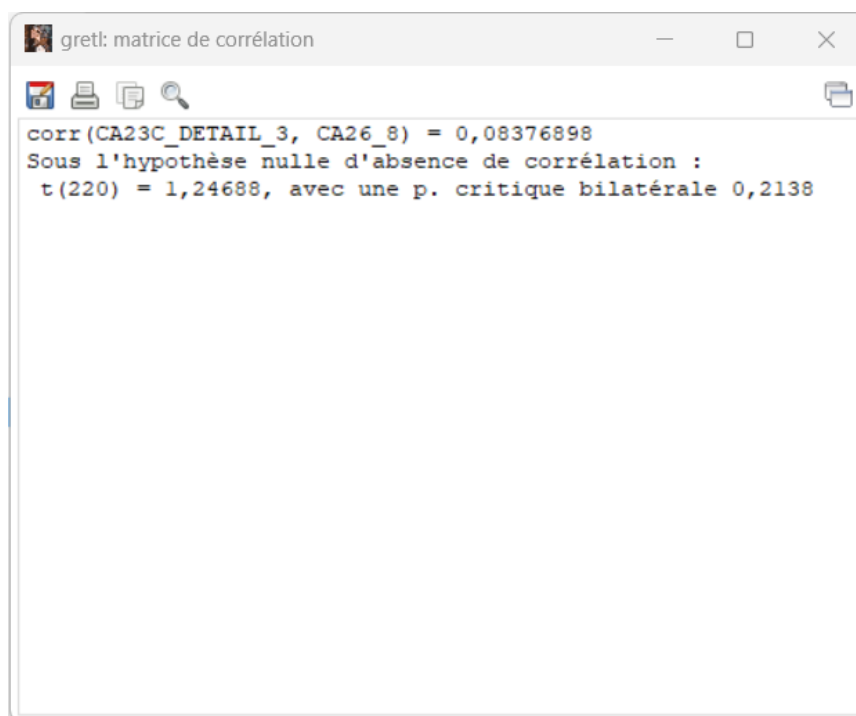


Figure 4 • CA23C_DETAIL_3 sont les handicap sensoriel (maladie auditive) et CA26_8 la variable de discrimination à l'embauche.

Cette corrélation indique une corrélation positive faible entre les variables CA23C_DETAIL_3 et CA26_8, avec un coefficient de corrélation de 0,08376898. Cela signifie que lorsque la valeur de CA23C_DETAIL_3 augmente, la valeur de CA26_8 a tendance à augmenter également, bien que la relation ne soit pas très forte.

Sous l'hypothèse nulle d'absence de corrélation, le test t montre que le coefficient de corrélation observé n'est pas significativement différent de zéro. Avec un degré de liberté de 220, le t-score est de 1,24688. La p-value critique bilatérale de 0,2138 indique que si la p-value calculée est inférieure à 0,2138, on peut rejeter l'hypothèse nulle et conclure qu'il y a une corrélation significative entre les deux variables.

Dans ce cas, le t-score est relativement bas et la p-value est supérieure au seuil de signification de 0,05, ce qui suggère qu'il n'y a pas de corrélation significative entre les variables CA23C_DETAIL_3 et CA26_8. Cela indique qu'il n'y a pas de relation statistiquement significative entre les deux variables, ou du moins que la relation est très faible.

En résumé, bien qu'il existe une corrélation positive entre les variables, le test statistique suggère qu'elle n'est pas statistiquement significative. Cela signifie que la corrélation observée pourrait simplement être due au hasard et non à une relation réelle entre les variables.

2.1.2 Corrélation entre le type et la reconnaissance de handicap

Nous avons choisi l'analyse de cette corrélation en partant de l'hypothèse que certains handicaps sont moins signalés l'heure d'un entretien d'embauche, car le candidat peut se sentir jugé par le recruteur et ceci pourrait enchaîner une discrimination vers lui, donc les résultats trouvés selon les différents handicaps sont les suivants :

- 1) Dans le cas des **handicaps physiques** :

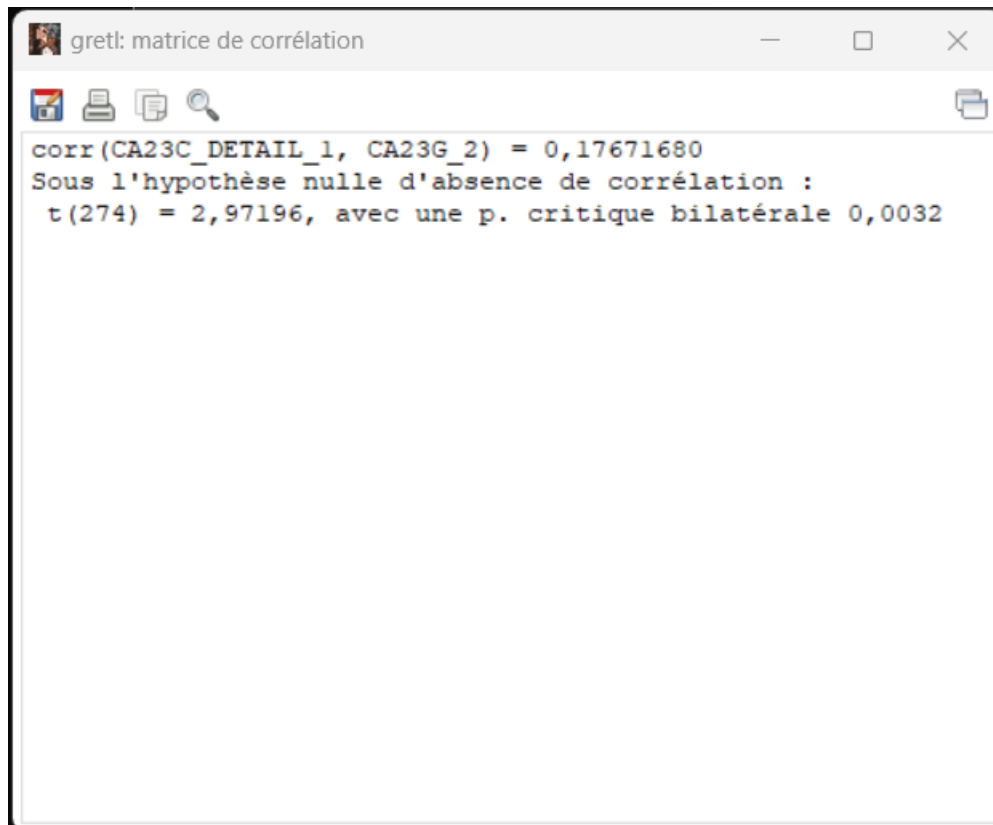


Figure 5 • CA23C_DETAIL_1 sont les handicaps physiques et CA23G_2 la reconnaissance dans le CV/LM

En considérant que CA23C_DETAIL_1 représente un type de handicap physique et que CA23G_2 indique si ce handicap a été signalé dans le CV. La corrélation observée entre le type de handicap physique (CA23C_DETAIL_1) et le fait de signaler ce handicap dans le CV (CA23G_2) est de 0,17671680. Cela suggère une corrélation positive modérée entre ces deux variables. En d'autres termes, il semble y avoir une tendance où les individus ayant un handicap physique ont plus tendance à signaler ce handicap dans leur CV, et vice versa.

Sous l'hypothèse nulle d'absence de corrélation, le t-score est de 2,97196, avec une p-valeur critique bilatérale de 0,0032. Si la p-valeur calculée est inférieure à 0,0032, cela indiquerait qu'il y a une corrélation significative entre le type de handicap physique et le fait de le signaler dans le CV.

2) Dans les cas des **handicaps psychiques** :

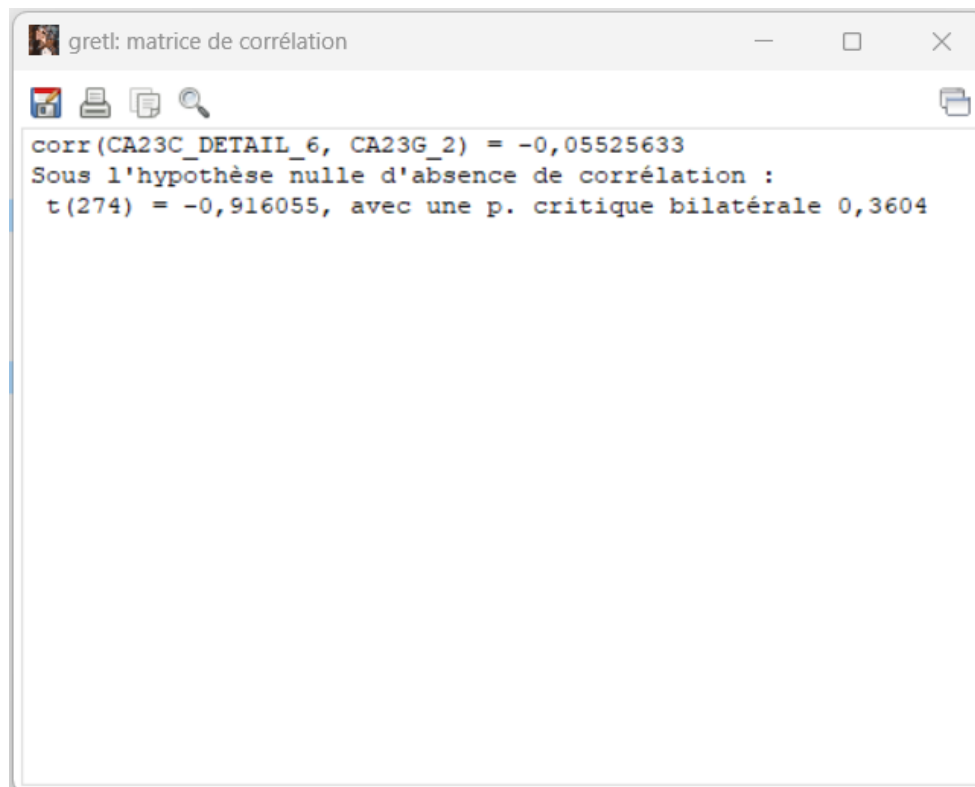


Figure 6 • CA23C_DETAIL_6 sont les handicaps psychiques et CA23G_2 la reconnaissance dans le CV/LM

Dans ce cas, nous examinons la corrélation entre les handicaps psychiques (représentés par CA23C_DETAIL_6) et le fait de signaler ces handicaps dans le CV (CA23G_2).

- La corrélation observée entre les handicaps psychiques (CA23C_DETAIL_6) et le fait de les signaler dans le CV (CA23G_2) est de -0,05525633. Cette valeur indique une corrélation faible et négative entre ces deux variables. Cela suggère qu'il existe une légère tendance où les individus ayant des handicaps psychiques sont moins enclins à les mentionner dans leur CV ou lettre de motivation.

- Sous l'hypothèse nulle d'absence de corrélation, le t-score est de -0,916055, avec une p-valeur critique bilatérale de 0,3604. La p-valeur est supérieure à 0,05, ce qui indique qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour rejeter l'hypothèse nulle d'absence de corrélation. Cela signifie que la corrélation observée pourrait être due au hasard, et il n'y a pas de corrélation significative entre les handicaps psychiques et le fait de les signaler dans le CV.

En résumé, les résultats suggèrent qu'il n'y a pas de corrélation significative entre les handicaps psychiques et le fait de les signaler dans le CV/LM.

- 3) Dans le cas des **handicaps sensoriels** on réalise l'analyse en divisant cette fois aussi entre ceux avec des troubles visuelles et auditives :

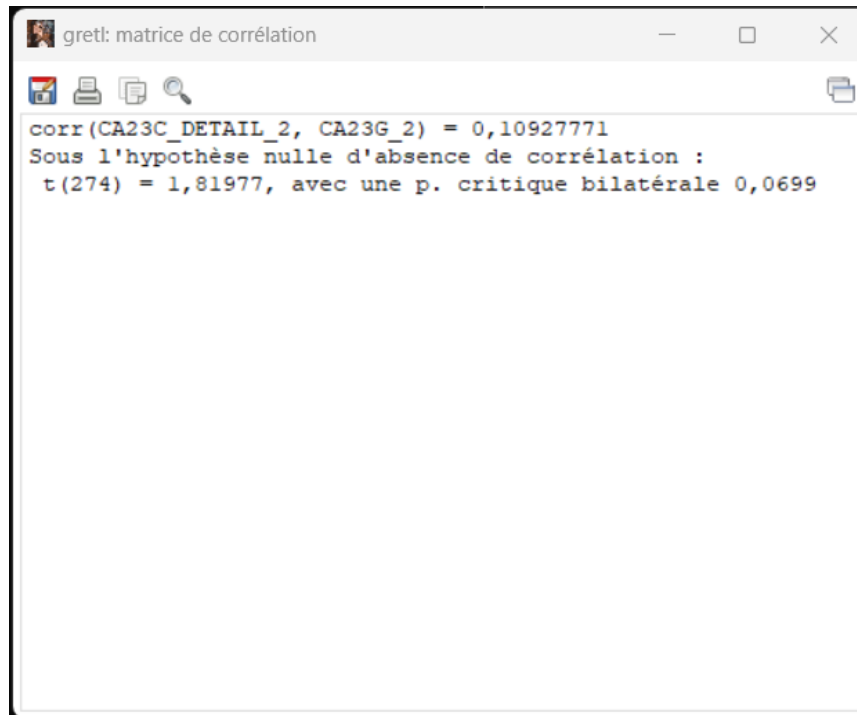


Figure 7 • CA23C_DETAIL_2 sont les handicaps visuelles et CA23G_2 la reconnaissance dans le CV/LM

Dans ce cas, nous examinons la corrélation entre les handicaps visuels (représentés par CA23C_DETAIL_2) et le fait de signaler ces handicaps dans le CV (CA23G_2).

- La corrélation observée entre les handicaps visuels (CA23C_DETAIL_2) et le fait de les signaler dans le CV (CA23G_2) est de 0,10927771. Cette valeur indique une corrélation positive, mais faible, entre ces deux variables. Cela suggère qu'il existe une légère tendance où les individus ayant des handicaps visuels sont légèrement plus enclins à les mentionner dans leur CV ou lettre de motivation.

- Sous l'hypothèse nulle d'absence de corrélation, le t-score est de 1,81977, avec une p-valeur critique bilatérale de 0,0699. La p-valeur est légèrement supérieure à 0,05, mais reste relativement proche. Cela indique qu'il y a une certaine incertitude quant à la signification de la corrélation observée. En d'autres termes, la corrélation observée pourrait être due au hasard, et il n'y a pas suffisamment de preuves pour conclure à une corrélation significative entre les handicaps visuels et le fait de les signaler dans le CV.

En résumé, les résultats suggèrent qu'il y a une légère tendance pour les individus ayant des handicaps visuels à mentionner ces handicaps dans leur CV, mais cette tendance n'est pas statistiquement significative. Les preuves ne sont pas suffisantes pour conclure à une corrélation claire entre les handicaps visuels et le fait de les signaler dans le CV.

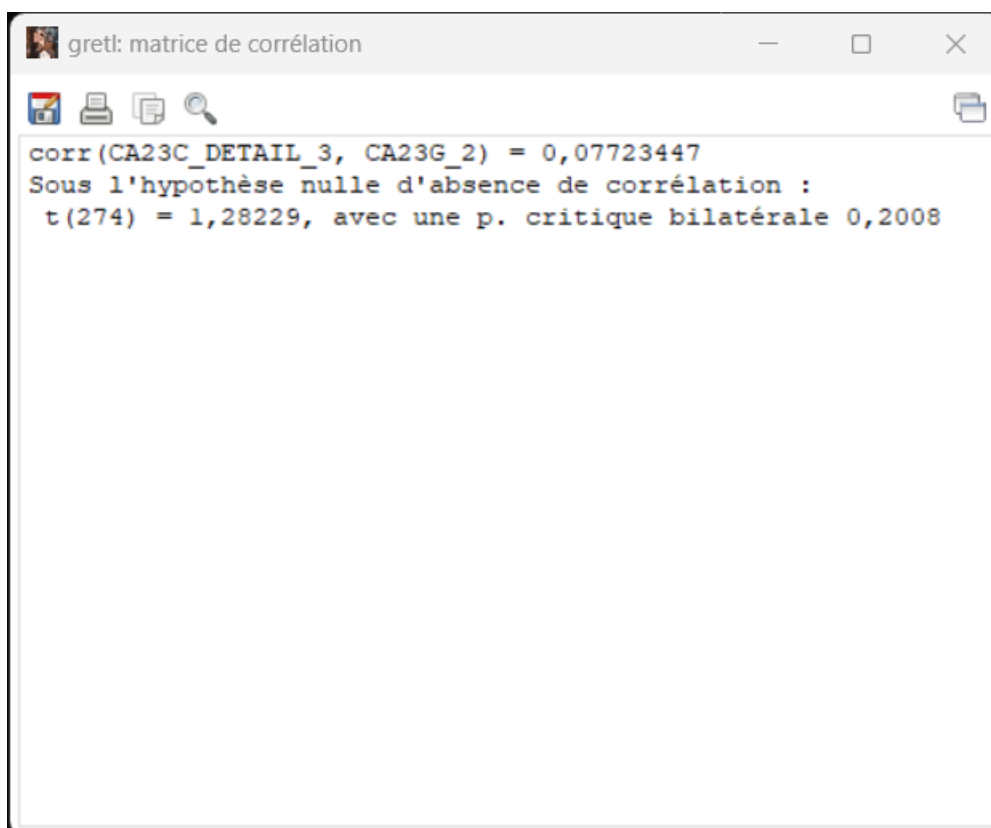


Figure 8 • CA23C_DETAIL_3 sont les handicaps auditifs et CA23G_2 la reconnaissance dans le CV/LM

Maintenant, nous évaluons la corrélation entre les handicaps auditifs (représentés par CA23C_DETAIL_3) et le fait de signaler ces handicaps dans le CV (CA23G_2).

- La corrélation observée entre les handicaps auditifs et le fait de les signaler dans le CV est de 0,07723447. Cette valeur indique une corrélation positive faible entre ces deux variables. Cela suggère qu'il existe une légère tendance où les individus ayant des handicaps auditifs sont légèrement plus enclins à les mentionner dans leur CV.

- Sous l'hypothèse nulle d'absence de corrélation, le t-score est de 1,28229, avec une p-valeur critique bilatérale de 0,2008. La p-valeur est supérieure à 0,05, ce qui signifie qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour rejeter l'hypothèse nulle d'absence de corrélation. Cela suggère qu'il n'y a pas de corrélation significative entre les handicaps auditifs et le fait de les signaler dans le CV

En résumé, bien qu'il y ait une légère tendance à signaler les handicaps auditifs dans le CV, les preuves statistiques ne sont pas suffisantes pour conclure à une corrélation significative. La corrélation observée pourrait être due au hasard, et il n'y a pas de lien clair entre les handicaps auditifs et leur mention dans le CV.

2.1.3 Test de Chi-Carré entre le type de handicap et le type de contrat de travail

Dans cette section, nous présenterons les résultats des tests du chi carré pour chaque type de handicap considéré, en les croisant avec les différents types de contrats de travail. Nous analyserons ces résultats pour déterminer s'il existe des associations significatives entre la présence de handicaps spécifiques et le type de contrat de travail. Cette analyse nous permettra de mieux comprendre comment les différents handicaps peuvent influencer les opportunités d'emploi et les conditions de travail au sein de notre échantillon.

Voici les résultats trouvés sur Gretl :

1. Tableau de contingence de CA23C_DETAIL_1 vs CONTRAT_15 :

- La statistique de test du chi carré est de 1,70415 avec 4 degrés de liberté.
- La p-valeur associée est de 0,789963.
- La valeur de la statistique de test est inférieure à la valeur critique, ce qui indique qu'il n'y a pas d'association significative entre la présence de handicaps physiques (CA23C_DETAIL_1) et le type de contrat de travail (CONTRAT_15).

Tableau de contingence de CA23C_DETAIL_1 (lignes) vs CONTRAT_15 (colonnes)

	01 Non sal	02 CDI, Fo	03 Contrat	04 Emploi	05 Intérim	TOT.
[0]	63	442	59	132	44	740
[1]	10	83	12	30	6	141
TOTAL	73	525	71	162	50	881

368 valeurs manquantes

Test Khi-deux de Pearson = 1,70415 (ddl = 4, p. critique = 0,789963)

Figure 9• CA23C_DETAIL_1 sont les handicaps physiques et CONTRAT_15 le type de contrat de travail

2. Tableau de contingence de CA23C_DETAIL_2 vs CONTRAT_15 :

- La statistique de test du chi carré est de 0,511032 avec 4 degrés de liberté.
- La p-valeur associée est de 0,972418.
- Comme la statistique de test est inférieure à la valeur critique, cela suggère qu'il n'y a pas d'association significative entre la présence de ce type spécifique de handicap (CA23C_DETAIL_2) et le type de contrat de travail.

Tableau de contingence de CA23C_DETAIL_2 (lignes) vs CONTRAT_15 (colonnes)

	01 Non sal	02 CDI, Fo	03 Contrat	04 Emploi	05 Intérim	TOT.
[0]	65	473	64	144	46	792
[1]	8	52	7	18	4	89
TOTAL	73	525	71	162	50	881

368 valeurs manquantes

Test Khi-deux de Pearson = 0,511032 (ddl = 4, p. critique = 0,972418)

Figure 10•CA23C_DETAIL_2 sont les handicaps sensoriels (visuelle) et CONTRAT_15 le type de contrat de travail

3. Tableau de contingence de CA23C_DETAIL_3 vs CONTRAT_15 :

- La statistique de test du chi carré est de 2,23932 avec 4 degrés de liberté.
- La p-valeur associée est de 0,691838.
- Comme la statistique de test est inférieure à la valeur critique, cela suggère qu'il n'y a pas d'association significative entre la présence de ce type spécifique de handicap (CA23C_DETAIL_3) et le type de contrat de travail.

Tableau de contingence de CA23C_DETAIL_3 (lignes) vs CONTRAT_15 (colonnes)

	01 Non sal	02 CDI, Fo	03 Contrat	04 Emploi	05 Intérim	TOT.
[0]	69	498	67	157	49	840
[1]	4	27	4	5	1	41
TOTAL	73	525	71	162	50	881

368 valeurs manquantes

Test Khi-deux de Pearson = 2,23932 (ddl = 4, p. critique = 0,691838)

Attention : Moins de 80% des cellules ont une valeur espérée de 5 ou plus.

Figure 11•CA23C_DETAIL_3 sont les handicaps sensoriels (auditive) et CONTRAT_15 le type de contrat de travail

4. Tableau de contingence de CA23C_DETAIL_6 vs CONTRAT_15 :

- La statistique de test du chi carré est de 6,76192 avec 4 degrés de liberté.
- La p-valeur associée est de 0,149017.
- Comme la statistique de test est supérieure à la valeur critique, cela suggère qu'il existe une association significative entre la présence de ce type spécifique de handicap (CA23C_DETAIL_6) et le type de contrat de travail. Cependant, il est important de noter que moins de 80% des cellules ont une valeur espérée de 5 ou plus, ce qui peut affecter la validité des résultats.

Tableau de contingence de CA23C_DETAIL_6 (lignes) vs CONTRAT_15 (colonnes)

	01 Non sal	02 CDI, Fo	03 Contrat	04 Emploi	05 Intérim	TOT.
[0]	70	494	63	146	48	821
[1]	3	31	8	16	2	60
TOTAL	73	525	71	162	50	881

368 valeurs manquantes

Test Khi-deux de Pearson = 6,76192 (ddl = 4, p. critique = 0,149017)
Attention : Moins de 80% des cellules ont une valeur espérée de 5 ou plus.

Figure 12•CA23C_DETAIL_6 sont les handicaps psychiques et CONTRAT_15 le type de contrat de travail

3. ANALYSE ECONOMETRIQUE

La discrimination à l'embauche constitue une préoccupation majeure dans de nombreux environnements professionnels, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap. L'accès équitable à l'emploi est un aspect fondamental de la lutte pour l'inclusion sociale et la garantie des droits fondamentaux pour tous les individus, indépendamment de leurs différences.

Dans cette étude, nous examinons spécifiquement la discrimination à l'embauche liée au handicap. Cette mesure est conçue pour évaluer le degré de discrimination perçue ou rapportée par les individus en raison de leur handicap lors du processus d'embauche.

Nous cherchons à comprendre les facteurs qui pourraient influencer la discrimination à l'embauche en utilisant une approche de modélisation par régression. Pour ce faire, nous avons recours à une analyse de régression multiple à moindres carrés ordinaires (MCO), qui nous permet d'examiner la relation entre la variable dépendante CA26_8 et un ensemble de variables indépendantes sélectionnées.

Les variables indépendantes incluses dans notre modèle ont été choisies en fonction de leur pertinence potentielle pour expliquer la discrimination à l'embauche. Nous examinons notamment les caractéristiques individuelles des candidats, telles que les informations sur le handicap (CA23C), les types de contrats de travail (CONTRAT_15), ainsi que d'autres variables pertinentes telles que CA23G.

En analysant ces données, nous cherchons à déterminer quels facteurs, le cas échéant, sont associés à une discrimination accrue à l'embauche en raison du handicap. Nous espérons que les résultats de cette étude contribueront à une meilleure compréhension des défis auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap sur le marché du travail, et pourraient informer les politiques et les pratiques visant à promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion dans le milieu professionnel.

3.1 Le modèle de régression sur Gretl

La formule générale de notre modèle de régression linéaire multiple est la suivante :

$$CA26_8 = \beta_0 + \beta_1 CA23C + \beta_2 CONTRAT_15 + \beta_3 CA23G + \epsilon$$

Où :

- CA26_8 est la variable dépendante
- β_0 est l'intercept.
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ sont les coefficients des variables indépendantes.
- CA23C, CONTRAT_15, CA23G sont les variables indépendantes.
- ϵ est le terme d'erreur.

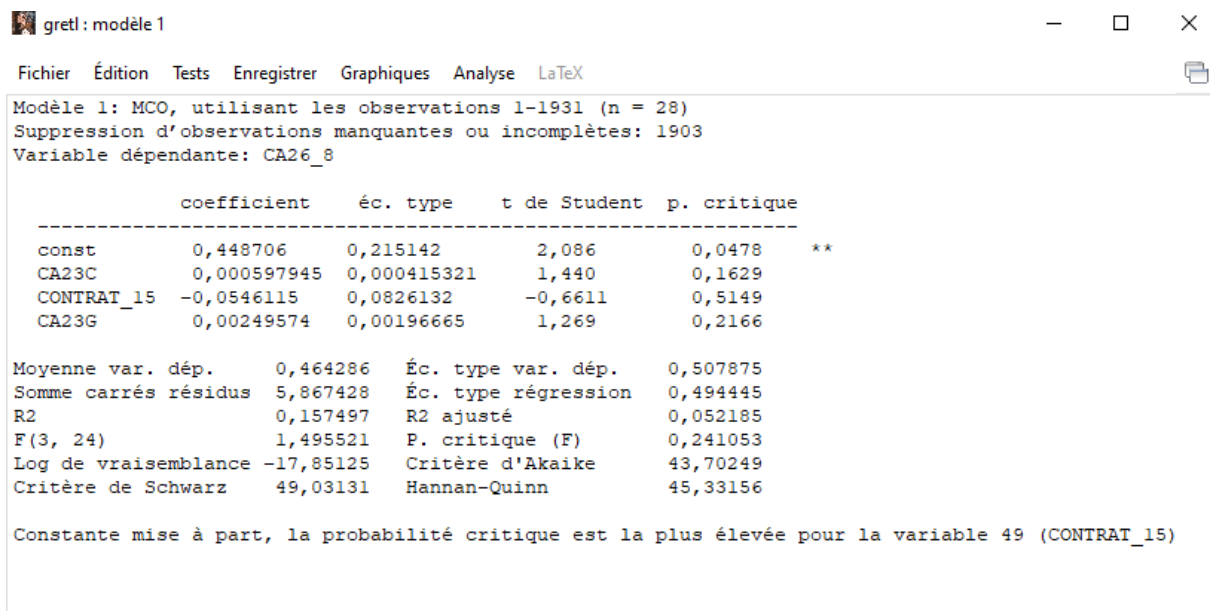


Figure 13 • Analyse MCO fait sur Gretl

Nous avons enregistré sous Gretl la restriction suivante en une fois pour notre base de données :

CA23A==1 || CA23C==1 || CA23C==2 || CA23C==3 || CA23C==6 || CONTRAT_15==02 || CA23G ==2

CA23A==1 représente les individus ayant déclaré lors de l'enquête avoir un problème de santé durable ou un handicap.

CA23C==1 || CA23C==2 || CA23C==3 || CA23C==6, représente les échantillons ayant les handicaps ciblés tels que physique, psychique et sensoriel.

CONTRAT_15==02 représente les individus ayant un CDI

Et enfin CA23G ==2, ceux qui évoqué leur handicap dans leur CV ou lettre de motivation.

3.2 Interprétation des résultats

Le coefficient de la constante est de 0,448706 avec un écart-type de 0,215142. Le t de Student est de 2,086 avec une valeur de p associée de 0,0478. Cela signifie que la constante est statistiquement significative au niveau de confiance de 95%.

Également dans ce modèle, aucune des variables indépendantes (CA23C, CONTRAT_15 et CA23G) ne semble avoir un effet significatif sur la discrimination à l'embauche représentée par CA26_8. Cela pourrait indiquer qu'il est nécessaire d'explorer d'autres variables ou d'adopter une approche différente pour comprendre les facteurs qui influent sur la discrimination à l'embauche liée au handicap.

La taille de l'échantillon est assez petite ($n = 28$), ce qui peut limiter la fiabilité des résultats. Avec un échantillon plus important, il pourrait être possible de détecter des effets significatifs qui ne sont pas visibles avec cet échantillon restreint.

Il est également possible que les variables indépendantes soient fortement corrélées entre elles, ce qui peut rendre difficile l'interprétation des coefficients individuels. La multicolinéarité peut également affecter la stabilité des estimations des coefficients.

4) CONCLUSION

Dans la partie de l'analyse descriptive, nous avons examiné la relation entre la présence de différents types de handicaps et la discrimination à l'embauche, après une corrélation avec la reconnaissance l'hors de la candidature et finalement un test chi-carré pour le type de contrat de travail au sein de notre échantillon.

Tout d'abord, les résultats des corrélations ont révélé des associations faibles et non significatives entre la présence de handicaps et la discrimination à l'embauche sauf pour les handicaps physiques où on trouve une relation positive. Ces résultats peuvent expliquer une stigmatisation envers les handicaps physiques car sont plus jugés par son apparence parce que c'est quelque chose que l'on voit au premier coup d'œil.

Après, l'étude de la corrélation entre le type de handicap et la reconnaissance du problème de santé dans le CV et/ou la lettre de motivation à l'heure de postuler nous donne des résultats qui suggèrent qu'il n'y a pas de corrélation significative sauf pour les handicaps physiques où on trouve une relation positive, pour les handicaps psychiques la relation est négative et finalement pour les sensoriels la relation est légèrement positive mais pas significative pour qu'on puissent conclure avec le fait que selon ce type de handicap les individus signalent leur problème dans le CV/LM.

Ensuite, l'analyse du test du chi carré a examiné l'association entre différents types de handicaps physiques et les différents types de contrats de travail. Offre des résultats indiquent qu'il n'y a pas d'association significative entre la présence de handicaps et le type de contrat de travail. Cependant, une exception a été observée pour un type spécifique de handicap, le psychique, où une association significative a été trouvée avec le type de contrat de travail, cela peut être dû à la façon dont la santé mentale est considérée dans notre société, où l'on peut porter un jugement très sévère à ce sujet, et nous pensons donc que c'est peut-être pour cette raison que les personnes souffrant de ce type de problème ne puissent pas avoir un contrat durable.

Finalement, nos résultats suggèrent que la relation entre la présence de handicaps et le type de contrat de travail est complexe et multifactorielle. Bien que nous n'ayons pas trouvé d'association significative globale entre ces deux variables, il est important de noter que des associations spécifiques peuvent exister pour certains types de handicaps. Ces résultats soulignent l'importance de prendre en compte les différentes dimensions des handicaps lors de l'analyse de leur impact sur le marché du travail.

Concernant la partie analyse économétrique nos résultats révèlent, qu'avec notre modèle de régression, on observe une significativité de la constante à 95%. Cela suggère qu'il existe une composante de discrimination à l'embauche liée au handicap qui ne peut être expliquée par les variables indépendantes incluses dans notre modèle.

En termes d'attentes pour les résultats, on aurait aimé observer des relations significatives entre les variables indépendantes et la discrimination à l'embauche. Par exemple, on aurait espéré trouver que la mention du handicap dans le CV ou la lettre de motivation a un effet négatif sur la discrimination à l'embauche, qui indiquerait qu'il aurait plus de discrimination à l'embauche due à cette information transmise. De plus, il aurait été souhaitable d'avoir un échantillon plus important pour améliorer la fiabilité des résultats et permettre une analyse plus approfondie des facteurs influençant la discrimination à l'embauche liée au handicap.

En résumé, les résultats de notre étude, ainsi que ceux de recherches antérieures, indiquent que les personnes handicapées sont confrontées à des obstacles importants dans l'accès à l'emploi et le maintien d'une carrière durable. Les stéréotypes négatifs associés à certains types de handicap peuvent conduire à des discriminations en matière de recrutement, de promotion et même de maintien dans l'emploi. En outre, la stigmatisation sociale peut entraîner une diminution de la confiance en soi et de l'estime de soi des personnes handicapées, ce qui peut également affecter leur capacité à trouver et à conserver un emploi.

En conclusion, si la discrimination et la stigmatisation restent des obstacles majeurs à l'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail, il existe des moyens d'atténuer leur impact et de créer un environnement de travail plus inclusif et plus équitable pour tous. En travaillant ensemble pour éliminer les barrières et les préjugés, nous pouvons créer un monde dans lequel toutes les personnes, quel que soit leur handicap, ont la possibilité de contribuer pleinement à la société et de réaliser leurs aspirations professionnelles.

5) RÉFÉRENCES

- 1) Duguet, E. (2015). *"Discriminations à l'embauche : des mesures indirectes"*. Economie et Statistique, 475-476(1), 61-91.
- 2) Marzouki, Y., C Boudet, A. M. (2012). *"Insertion professionnelle et handicap. Les facteurs explicatifs de la discrimination envers les personnes handicapées sur le marché du travail"*. Management C Avenir, (56), 288-306.
- 3) Sanches, J., C Giret, J. F. (2018). *"L'insertion professionnelle des personnes handicapées en entreprise : quelle place pour le diplôme ?"*. Formation emploi, (141), 41-63.
- 4) Bureau, M. C., C Gavray, C. (2014). *"Discrimination dans l'accès à l'emploi : une comparaison des discriminations selon l'origine et le handicap"*. Revue française de sociologie, 55(2), 243-280.
- 5) « Handicaps et inégalités : les principales données »
Lien WEB: <https://inegalites.fr/Handicap-et-inegalites-les-principales-donnees>
- c) France Travail : « Les travailleurs handicapés sont utilisés comme variable d'ajustement du marché du travail »
Lien WEB : https://www.lemonde.fr/idees/article/2023/07/07/france-travail-les-travailleurs-handicapes-sont-utilises-comme-variable-d-ajustement-du-marche-du-travail_6180914_3232.html
- 7) José Newton Garcia de Araújo (2007). « De l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail »
Article WEB : <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2007-1-page-195.htm?ref=doi>