



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2024-6

**LA MOBILITE PROFESSIONNELLE
DES PERSONNES EN SITUATION DE
HANDICAP :
UNE ETUDE DE CAS SUR L'ETABLISSEMENT
PUBLIC DE LA CAISSE DES DEPOTS**

YANNICK L'HORTY, FRANCOIS MAHEU

www.tepp.eu

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

La mobilité professionnelle des personnes en situation de handicap : une étude de cas sur l'établissement public de la Caisse des Dépôts

Yannick L'HORTY¹, François MAHEU²

Mai 2024

Résumé

Si les difficultés d'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap sont assez bien documentées, il n'en va pas de même pour leur mobilité professionnelle. A partir d'une approche mixte, qualitative et quantitative, nous analysons les parcours professionnels et les évolutions de carrière des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (BOE) au sein d'un grand établissement financier français, l'établissement public de la Caisse des Dépôts et Consignations, qui pratique une politique active d'inclusion des personnes en situation de handicap (PSH) depuis 2008. Les données couvrent la période 2019-2022 où l'on dénombre en moyenne annuelle environ 360 PSH pour un effectif total de 6500 collaborateurs. L'étude met en évidence un décalage entre la perception des personnes handicapées et leur situation objective. Elle confirme la plus faible mobilité externe des personnes en situation de handicap, dont les arrivées dans l'établissement et les départs constituent des événements peu fréquents. Néanmoins, l'étude montre aussi que la mobilité interne des personnes en situation de handicap est semblable à celle des autres collaborateurs, tant du point de vue de l'accès aux promotions, de l'accès à la formation, à des changements de localisation de leur lieu de travail ou d'unité organisationnelle au sein de l'établissement. Sur tous ces aspects, les collaborateurs en situation de handicap ne sont pas des personnes à mobilité professionnelle réduite. L'étude de cas montre ainsi que l'égalité formelle est un objectif réaliste pour les politiques d'entreprise en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Codes JEL : J14, J24, J31

Mots clés : handicap, carrière, mobilité

Cette étude a bénéficié du soutien de la Caisse des Dépôts et Consignation dans le cadre du projet « Parcours professionnels et évolutions de carrière des personnes en situation de handicap au sein de l'Établissement public de la Caisse des Dépôts » et du suivi de Gwenola Martin-Gonzalez, Sophie Djebbar, Catherine Biecher et Sylvie Le Nozer. Nous remercions également Laetita Challe et Naomie Mahmoudi pour leur aide sur les données d'enquête.

¹ Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

² Institut Régional du Travail Social, francois.maheu@formationmediationconseil.fr

1. Introduction

Les personnes en situation de handicap (PSH) cumulent à la fois des difficultés dans l'accès à la formation et dans l'accès à l'emploi. Au sein de la formation initiale, plus le niveau de diplôme s'élève, moins l'on dénombre de PSH. De surcroît, pour un niveau donné de diplôme, le taux d'emploi des PSH est toujours inférieur à celui de la population générale (ONU, 2019). En outre, les PSH se concentrent dans des emplois faiblement rémunérés, avec un temps de travail souvent partiel, en exerçant des fonctions ou des tâches peu stimulantes. Si ces constats sont assez bien documentés par les nombreuses études qui ont analysées les inégalités associées au handicap, on dénombre assez peu de travaux consacrés aux difficultés des PSH du point de vue de leur trajectoire professionnelle. De fait, les études sur la mobilité professionnelle ne prennent pas en compte les spécificités des personnes en situation de handicap, tandis que les travaux consacrés aux PSH sur le marché du travail se focalisent principalement sur des questions d'insertion professionnelle et d'accessibilité en abordant assez peu le thème de leur mobilité professionnelle. Après avoir surmontés les obstacles dans l'accès à la formation et dans l'accès à l'emploi, les PSH sont elles aussi confrontées à des obstacles dans l'évolution de leur parcours professionnel, qui limiteraient plus encore leur déroulement de carrière ?

Il n'est pas facile de répondre à ce type de question pour plusieurs raisons. En premier lieu, il est toujours difficile d'apporter une réponse de portée générale dans un domaine où les situations de handicap sont d'une très grande variété, à la fois selon leur nature et selon leur intensité. Selon la loi du 11 février 2005, le handicap est défini comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (Art. L114, Code l'action sociale et des familles). Or le parcours professionnel peut dépendre du type et de la sévérité des situations de handicap, de leur caractère plus ou moins incapacitant, et il en va de même pour les possibilités d'aménagement du poste de travail. Ensuite, les situations de handicap concernent une minorité de la population active et les changements dans les situations professionnelles, qu'il s'agisse de changements d'emploi, de promotions, de reconversion, constituent des événements peu fréquents dans une carrière. Selon les données de l'enquête Statistiques sur les Ressources et sur les Conditions de vie de la DREES (2019), environ 6 % de la population âgée de 15 à 59 ans en France déclare une forte restriction d'activité, et environ 9 % déclare une limitation fonctionnelle sévère ou une forte restriction. Ces chiffres sont stables depuis 2010. La mobilité professionnelle des PSH correspond donc à un ensemble d'événements rares au sein d'une population rare, ce qui pose des difficultés d'observabilité lorsque l'on tente d'aborder ces questions avec les grandes enquêtes de la statistique publique. Par exemple, si l'enquête Emploi de l'INSEE contient plusieurs questions permettant d'aborder le handicap et plusieurs variables permettant de décrire les changements professionnels, les effectifs au croisement de ces variables sont faibles et volatiles d'une année d'enquête à l'autre.

Pour contourner ces difficultés, cette étude explore la problématique de la mobilité professionnelle des PSH à partir des données internes d'un grand établissement financier public français, la Caisse des Dépôts et Consignations. Cette entreprise peut être qualifiée d'exemplaire du point de vue de son engagement en matière d'inclusion professionnelle. S'appuyant sur les principes légaux français et internationaux en faveur de la non-discrimination, la Caisse des dépôts (CDC) mène depuis 2008 une politique handicap en mettant en œuvre des mesures de compensations raisonnables afin de garantir l'égalité des chances. Cette politique est mise en œuvre par la Direction des Ressources humaines et est concrétisée par la signature d'accords triennaux avec l'ensemble des organisations syndicales, dont le dernier a porté sur la période 2021-2023.

Le propos de l'étude est d'objectiver les parcours professionnels et d'évolution de carrière des personnes en situation de handicap en s'appuyant sur une approche mixte combinant un volet quantitatif et un volet qualitatif. Le volet quantitatif consiste en un état des lieux chiffré des parcours professionnels, de l'accès à une formation, à un dispositif d'accompagnement, à une mobilité professionnelle (changement de poste, de filière, de direction,...) et à une promotion (changement de grade, de corps, de catégorie d'agent, changement de qualification et de situation hiérarchique). Il couvre ainsi toutes les formes de mobilité à l'exclusion des changements de niveau de rémunération. Il s'appuie sur des données de gestion portant sur la période 2019-2022 pour un ensemble d'environ 360 collaborateurs en situation de handicap. Nous comparons leurs mobilités au sens large à celle des autres collaborateurs en situation de non handicap et à celles de données externes issues de traitements d'enquêtes de la statistique publique, lorsque les enquêtes le permettent.

Le volet qualitatif a consisté à réaliser une enquête par entretien auprès d'un échantillon d'une trentaine de collaborateurs comprenant d'une part, des agents en situation de handicap, et d'autre part, des acteurs de la DRH impliqués dans l'accompagnement de ces agents et de managers en situation d'encadrement de personnes en situation de handicap. L'objectif est d'enrichir le volet quantitatif avec des situations concrètes de promotion et de mobilité et aussi d'obstacles à la mobilité ressentis par les bénéficiaires et les acteurs.

L'étude met en évidence un décalage entre la perception des personnes handicapées et leur situation objective. Elle confirme la plus faible mobilité externe des personnes en situation de handicap, dont les arrivées dans l'établissement et les départs constituent des événements peu fréquents. Néanmoins, l'étude montre aussi que la mobilité interne des personnes en situation de handicap est semblable à celle des autres collaborateurs, tant du point de vue de l'accès aux promotions, de l'accès à la formation, des changements de localisation de leur lieu de travail ou d'unité organisationnelle au sein de l'établissement. Sur tous ces aspects, les collaborateurs en situation de handicap ne sont pas des personnes à mobilité professionnelle réduite. L'étude de cas montre ainsi que l'égalité formelle est un objectif réaliste pour les politiques d'entreprise en faveur de l'inclusion des PSH.

La section suivante propose une revue de littérature sur le handicap. La section 3 présente la méthodologie. Les sections 4 et 5 présentent les résultats des volets qualitatif et quantitatif de l'étude.

2. Les difficultés des PSH sur le marché du travail : une brève revue de littérature

La mobilité professionnelle des personnes en situation de handicap, dans un contexte de travail, est un domaine d'étude très peu exploré. Les rares travaux sont de nature purement qualitatifs, à l'aide d'entretiens biographiques auprès de PSH afin de reconstituer leur carrière (pour un exemple récent, voir Samosh et al. 2023). Dans l'une des rares études quantitatives, Böhm et al. (2019) utilisent les données d'une grande entreprise européenne dont 5 % des salariés sont PSH et montrent qu'à niveau semblable d'état de santé et de performances, les PSH ont des chances plus faibles d'accéder à une promotion. Les études sont en revanche beaucoup plus nombreuses sur les effets d'une situation de handicap en tout début de carrière, dans l'accès à la formation et dans l'accès à l'emploi.

S'agissant de l'accès à la formation, selon les données de Pôle Emploi (2017), près de 10% des entrées en formation concernent des demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de handicap, soit une part légèrement supérieure à leur part dans l'ensemble des demandeurs d'emploi (8,5%). Pour autant, à l'issue de ces formations, 43% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi accèdent à l'emploi dans les six mois suivant leur fin de formation contre 59% pour les autres demandeurs d'emploi. Alors même que les travailleurs handicapés ont sans doute un besoin réel d'accès à des formations leur ouvrant l'accès à un emploi, ils éprouvent davantage de difficulté dans leurs parcours.

De nombreux travaux soulignent d'ailleurs les bénéfices importants qui peuvent être tirés d'actions spécifiques de formation à destination de personnes victimes d'affections de longue durée ou de handicap (« Vocational Rehabilitation Programs »). Des évaluations ont été conduites dans plusieurs pays d'Europe du nord, notamment en Finlande (Leinonen et al. 2019), en Norvège (Aakvik et al., 2005 ; Westlie, 2008) et en Suède (Frölich et al. 2004 ; Burstom et al. 2011) et c'est le cas également pour les Etats-Unis (Dean et al., 2015 et 2017). Cette littérature indique que la formation des personnes en situation de handicap produit des gains à long terme très supérieurs à son coût pour la collectivité. Selon Dutta et al. (2008), 62 % des personnes en situation de handicap ont obtenu un emploi rémunéré après avoir bénéficié d'un service de réinsertion professionnelle, avec des résultats différents d'un type de handicap à l'autre. Les résultats seraient plus favorables pour les personnes atteintes de handicap sensoriel/communicatif (75 %) que pour celles en situation de handicap physique (56 %) ou mental (55%). L'étude de Polidano & Mavromaras (2011), sur les données australiennes, indique par ailleurs que les personnes en situation de handicap ne sont pas nécessairement désavantagées dans leur accès à la formation professionnelle, mais qu'elles y mettent davantage fin de manière anticipée, ce qui est aussi le cas pour les personnes en

situation de handicap mental lorsqu'elles ne bénéficient pas d'un soutien adéquat (si elles vivent seules ou si elles ont un faible taux de soutien social comparées aux non handicapés).

S'agissant de l'accès à l'emploi, d'autres travaux mettent en évidence l'existence de discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap. Pour Ameri *et al.* (2017), les candidats en situation de handicap (moteur ou mental) ont aux Etats-Unis 26 % de chance en moins d'obtenir un emploi que le candidat sans handicap dans les métiers de la comptabilité. Bellemare *et al.* (2017) ont montré que les candidats en situation de handicap physique avaient 48 % de chance en moins d'obtenir une réponse positive pour un poste de secrétaire, réceptionniste, comptable ou programmeur dans le secteur privé à Québec et Montréal. En Belgique, selon Baert (2016), la mention du handicap diminuerait d'environ 12 points de pourcentage la chance d'obtenir une réponse positive à une candidature pour les personnes en situation de handicap. Dans le cas de la France, L'Horty *et al.* (2022) trouvent une pénalité de 15 points de pourcentage. Le critère du handicap apparaît comme le premier motif de saisine dans tous les rapports du Défenseur des Droits et la première étude par testing s'est d'ailleurs concentrée sur ce seul critère de discrimination (Ravaud *et al.*, 1992).

3. Une méthodologie mixte

L'objet de l'étude est celui des expériences en matière d'évolution des parcours professionnels et de carrières des personnes en situation de handicap (PSH). Nous entendons cette expérience dans un sens large, comprenant l'accès à une formation ou à un accompagnement, un changement d'affectation/emploi, un changement de lieu de travail, un changement de qualification ou de grade. L'étude n'aborde pas le volet rémunération.

Par situation de handicap, nous entendons les cas de reconnaissance administrative qui sont connues de la mission handicap et qui correspondent à des situations reconnues dans le cadre de l'obligation d'emploi des PSH. Dans les données de gestion, nous identifions le fait d'être ou non BOE mais nous n'observons pas directement les situations de handicap, ni leur nature ni leur intensité.

Le champ de l'étude porte sur le périmètre de l'Etablissement public Caisse des Dépôts, pour la période 2020-2022. Il est exhaustif du point de vue des effectifs d'agents en situation de handicap. Sur chacune des trois années, on dénombre environ 360 agents en situation de handicap sur un effectif total moyen de quelques 6500 agents (non permanents compris), soit une proportion d'environ 5,5 à 6 % sur cette période.

Le volet quantitatif consiste à comparer les mobilités au sens large des PSH à celles d'un échantillon représentatif des autres collaborateurs en situation de non handicap et à celles de données externes issues de traitements d'enquêtes de la statistique publique. Ce volet ne traite pas les situations individuelles.

Le volet qualitatif a consisté en la réalisation d'une enquête par entretien auprès d'une part, d'agents en situation de handicap, et d'autre part, d'acteurs de la DRH impliqués dans l'accompagnement de ces agents et de managers en situation d'encadrement de personnes en situation de handicap. L'objectif était d'enrichir le volet quantitatif en s'appuyant sur différentes situations de promotion et de mobilité, mais aussi, d'aborder les obstacles à la mobilité ressentis par les bénéficiaires et les acteurs. Ce volet ne traite que de situations individuelles.

Nous avons réalisé 26 entretiens semi-directifs sur le second semestre 2023 en nous appuyant sur deux guides d'entretien, un pour les personnes en situation de handicap l'autre les managers, qui ont été élaborés et validés par le comité de pilotage (les guides figurent en annexe 1). L'échantillon est composé de 2 membres de la mission handicap, 2 référents handicaps, 1 représentant du personnel, 2 managers, et 19 personnes en situation de handicap (manager ou non).

Les personnes ont été sollicitées par la mission handicap et ont explicitement exprimé leur souhait de participer à l'enquête. Les rendez-vous ont été pris par courriel et nous avons contractualisé le cadre de communication en début d'échanges. Personne n'a décliné sa participation, personne n'a refusé l'enregistrement.

Le panel de personnes rencontrées a permis de saisir plusieurs réalités différentes, du point de vue de la localisation et de la catégorie d'agent, statutaire et contractuels. Certaines personnes nous ont fait part librement de la nature de leur handicap. L'échantillon des personnes volontaires montre une sur représentation de personnes (15) travaillant en région, ce qui peut expliquer l'importance donnée aux questions des mobilités géographiques.

4. Le volet qualitatif

D'une manière générale la politique d'emploi des personnes en situation de handicap navigue entre une logique catégorielle de quota et une logique universaliste de non-discrimination portée par la notion d'« aménagement raisonnable » des postes de travail. La première logique s'est bien diffusée dans nombre d'entreprises et les obligations d'emploi qui l'accompagnent sont de mieux en mieux respectées. La Caisse des Dépôts suit cette logique, comme en témoigne la hausse continue du taux d'emploi de personnel en situation de handicap.

La deuxième logique se développe au sein de l'établissement public qui propose de plus en plus un environnement de travail adapté à chacun, quel que soit son handicap. En effet la Caisse des dépôts vise à permettre à toute personne en situation de handicap de bénéficier d'une égalité des chances et met en place des mesures de compensations raisonnables afin d'y parvenir. Ces mesures compensatoires doivent s'appliquer à tous après évaluation des

besoins. Elles doivent s'avérer « raisonnables et équitables » et l'évaluation nécessite l'implication du service handicap qui sollicite les expertises appropriées.

Les éléments décrits ci-après s'appuient sur les relations d'expériences de mobilités évoquées. Les trois quarts des personnes interrogées ont fait état de mobilités professionnelles, dont pour 12 d'entre elles de mobilités ascensionnelles ; 4 ont vécu des mobilités géographiques.

Les éléments synthétiques retenus visent à mettre en exergue le ressenti des personnes en situation de handicap, leur expérience vécue et leur rapport à l'institution. Les personnes interrogées vivent leur situation de handicap comme singulière et pour certaines comme difficilement compréhensible pour autrui.

Si l'approche quantitative montre qu'il n'y a pas de distinction notable quant à la mobilité entre personnes valides personnes en situation de handicap, le discours des personnes avec qui nous nous sommes entretenus laisse apparaître une appréciation différente.

4.1. Une entreprise engagée dans une politique d'égalité des chances

La Caisse des dépôts développe une politique active en matière de lutte contre les discriminations et d'accompagnement des personnes en situation de handicap en constante amélioration pilotée par la mission handicap. Les personnes en situation de handicap valorisent d'autant plus leur établissement qu'ils ont eu une expérience antérieure dans des entreprises privées. En effet les personnes interrogées ont très majoritairement évoqué les efforts réalisés et la qualité des réponses obtenues auprès de la mission handicap, et parfois des référents handicap.

Toutes les personnes rencontrées ont eu accès aux formations nécessaires à leur prise de poste, à l'accompagnement de leur mobilité. Personne n'a évoqué un ressenti d'un quelconque obstacle à l'entrée en formation.

Les personnes interrogées font état des actions de communication qui sont régulièrement menées pour contribuer à une meilleure connaissance du handicap au sein de l'Établissement public et afin de rendre visible sa politique Handicap en interne. Ont été notamment évoqués les webinaires, les fiches *next* à disposition qui détaillent les dispositifs handicap et surtout les actions menées durant la « semaine du handicap ».

En revenant sur leurs parcours au sein de l'institution, les collaborateurs en situation de handicap ont témoigné d'attitudes très variables de la part de leur management et de leurs collègues. Certains, la très grande majorité, ont valorisé la qualité d'écoute et d'accueil « *Au sein du service, il règne un esprit bienveillant, il y a des petits gestes et on m'a réellement encouragé à postuler* ».

D'autres ont néanmoins rapporté des commentaires « discriminatoires », voire humiliants, exceptionnels, mais « marquants », notamment des remises en cause de la réalité des situations de handicap, ou l'expression de jalousies confondant aménagements compensatoires et discriminations positives.

4.2. Concours et accès à l'emploi public

La voie « normale » d'accès à l'emploi public est le concours et la Caisse des dépôts veille à ce que les personnes en situation de handicap puissent postuler en procédant, s'il y a lieu, à des aménagements nécessaires. Mais c'est la nature, et surtout la localisation des concours à Paris qui peut poser problème à certaines des PSH rencontrées. Le déplacement à Paris est en soi une situation de handicap pour ces personnes qui ne sont pas toujours autonomes pour les actes de la vie quotidienne et pour qui se déplacer en train nécessite un accompagnement SNCF particulier.

L'accès au concours est néanmoins maintenant facilité et au moins 3 personnes ont exprimé leur satisfaction quant à la réactivité du service concours, notamment le fait de pouvoir concourir à distance : *« J'ai fait l'écrit puis l'oral, dans mon bureau, à distance, cela a été parfait. Pour la première fois, je passais un concours en n'ayant que le stress du concours et pas celui lié à mon déplacement (locomotion, toilettes, traitements...) »*.

La procédure expérimentale et dérogatoire permettant l'accès par voie de détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure n'a été mentionnée que par une personne rencontrée qui dit l'avoir évoqué avec les ressources humaines et sa hiérarchie et ne pas avoir eu de réponse à sa demande d'en bénéficier.

4.3. Le travail en plus

Il ressortait d'une enquête précédente organisée en 2021 que 46 % des collaborateurs en situation de handicap considéraient que leur handicap pouvait constituer un frein dans leur évolution professionnelle notamment à cause du regard porté [par les autres] sur leur handicap. Cette question du regard porté sur le handicap a été évoquée dans quelques entretiens, mais la majorité des personnes rencontrées évoquent d'autres raisons « bridantes ».

L'expérience du handicap au travail, c'est prendre la mesure du « travail en plus » qu'il peut représenter, mais aussi des réactions des collègues — autant d'éléments façonnés et modulés par les normes organisationnelles. Le handicap peut induire un travail à part entière (temps supplémentaire pour effectuer des gestes de la vie quotidienne, soins, gestion des auxiliaires de vie) venant s'ajouter à l'emploi. Il se traduit aussi par des charges supplémentaires — une forme de « travail en plus » — dans l'exercice même de l'activité professionnelle.

Certaines de ces charges sont liées à la dimension proprement médicale du handicap, notamment dans le cas de maladies chroniques exigeant un travail de gestion de la douleur et du niveau d'énergie au fil de l'activité professionnelle. Mais une partie importante de ce travail en plus renvoie aux dimensions organisationnelles et relationnelles du handicap.

L'intégration, mais aussi la promotion des personnes en situation de handicap est le fruit d'efforts particuliers qualifiés de « travail en plus » de leur part, bien souvent invisible du fait d'une approche du handicap essentiellement centrée sur l'individu. Les PSH consentent des efforts permanents pour surmonter les effets du handicap au travail.

Pour plusieurs personnes rencontrées, la question du handicap est le plus souvent perçue et définie comme un enjeu individuel et fait insuffisamment l'objet d'un traitement au niveau organisationnel. « *Il faut reconnaître que les gens qui ont un handicap cherchent plus à se dépasser, on est sans cesse en besoin d'adaptation* ». En vertu de la définition situationnelle du handicap, certaines personnes interrogées attendraient de l'entreprise qu'elle prenne plus de mesures pour permettre à l'environnement de travail, aux managers et aux collègues de prendre conscience de leur vécu comme personnes souffrant d'un handicap.

De très nombreux salariés (15) évoquent leur dépendance aux décisions et informations distribuées par leur manager direct et beaucoup (9) estiment que leur management est insuffisamment formé ou sensibilisé aux questions concernant le handicap et à la politique de l'établissement en la matière.

4.4. Mobilité professionnelle/mobilité géographique

La mobilité professionnelle et géographique demeure un sujet complexe, aux enjeux multiples. Les obstacles liés à la distance géographique et aux difficultés de déplacement ont été mentionnés par un quart des personnes interrogées qui ont évoqué la distance géographique comme un frein à leur évolution professionnelle. Les situations sont variées et l'impact de la distance se combine parfois avec les difficultés de déplacement.

Pour certaines personnes travaillant en région, la mobilité professionnelle requiert de postuler ou parfois d'accepter une offre d'emploi située à Paris. Les implications de telles mobilités géographiques engendrent des choix délicats pour tous les travailleurs, qui doivent faire des arbitrages en prenant en considération l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Cependant, pour les personnes en situation de handicap, ce processus décisionnel se révèle encore plus ardu. En effet, il peut entraîner une rupture avec les équipes de soignants qui les accompagnent, et parfois même conduire au rejet d'une mobilité, non pas en raison d'un manque de compétences ou de motivation, mais plutôt en raison des défis spécifiques liés à leur situation.

Le télétravail pourrait offrir une alternative flexible, mais les règles imposant une présence minimale de 2 jours sur site ne répond pas à certaines situations spécifiques des personnes en situation de handicap qui aspirent à concilier un lieu de résidence à proximité de leurs proches aidants et des équipes de soin, tout en envisageant une activité professionnelle située à Paris. La complexité de cette équation souligne les limites du cadre régissant le télétravail dans le contexte de la mobilité géographique et professionnelle pour cette catégorie de travailleurs.

Il a été souligné que les déplacements professionnels sont plus aisés au sein même de Paris, où les opportunités professionnelles sont également plus importantes. Cette réalité accentue le déséquilibre entre Paris et les directions régionales, rendant la mobilité professionnelle plus compliquée en dehors de la capitale. Les disparités territoriales dans l'accessibilité aux opportunités professionnelles ont pu soulever des questions d'équité.

4.5. Diversité des situations de handicap et méconnaissance relative des dispositifs

La diversité des handicaps, visibles ou invisibles, physiques ou psychiques, nécessiterait une différenciation plus fine dans les approches et des managers et référents RH ont fait part de leurs difficultés à accompagner les personnes souffrantes de troubles psychiques dans leurs stratégies de mobilité. Des membres du personnel souffrant de pathologies évolutives ne savent pas toujours comment les évoquer avec leur entourage et craignent, en les évoquant, de perdre l'accès à certaines mobilités. Dès lors, ils ne répondent plus aux conditions particulières de santé pour prétendre à des changements de postes.

Malgré l'existence d'une information abondante et d'une communication régulière, plus de la moitié des personnes rencontrées ont exprimé un manque de connaissance concernant leurs possibilités d'accompagnement et les mesures existant pour accompagner les PSH. Ils ont regretté d'avoir à chercher les renseignements concernant les droits spécifiques et les mesures mises en place par la Caisse des Dépôts.

5. Le volet quantitatif

Le volet quantitatif s'appuie essentiellement sur des données individuelles et internes de gestion sur la période 2019 à 2022 dans lesquelles les PSH sont identifiées aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

5.1. Un public spécifique

Ces données permettent en premier lieu de dessiner le profil-type des PSH, qui révèle qu'elles ont de nombreuses singularités (tableau 1), correspondant à des caractéristiques sur-représentées relatives à l'ensemble des collaborateurs. Tout d'abord, les PSH sont très majoritairement des femmes : 72% sont des femmes, contre 61 % dans l'ensemble des autres collaborateurs. Elles sont un peu plus âgées (plus de 50 ans), comme c'est le cas aussi dans l'ensemble des activités financières et d'assurance, où l'âge moyen des PSH est de 46,1 ans, contre 41, 6 ans pour l'ensemble des autres collaborateurs, soit un écart de +4,5 ans. Elles sont plus fréquemment de statut public et elles sont plus souvent fonctionnaires (70% vs 45% des situations). En outre, elles sont plus fréquemment de catégorie C et moins souvent de catégorie A. Elles sont moins de statut cadre et travaillent moins fréquemment à temps complet.

Tableau 1. Les principales singularités des PSH

	PSH	Autres	Différences
Part des femmes	72%	61%	12%
Age moyen	50,3	46,0	4,4
Part de Statut public	76%	56%	20%
Part de fonctionnaires	70%	45%	25%
Effectif permanent	96%	92%	3%
Catégorie A	35%	62%	-27%
Catégorie B	34%	23%	11%
Catégorie C	30%	12%	18%
Part de cadres	35%	62%	-27%
Part de cadre dirigeant	1%	4%	-3%
Part des moins de 40 ans	16%	33%	-17%
Part des plus de 50 ans	55%	41%	13%
Date d'entrée dans l'EP	14/08/2007	15/10/2009	2,17
Part temps plein	81%	91%	-11%
Effectifs	385	6821	

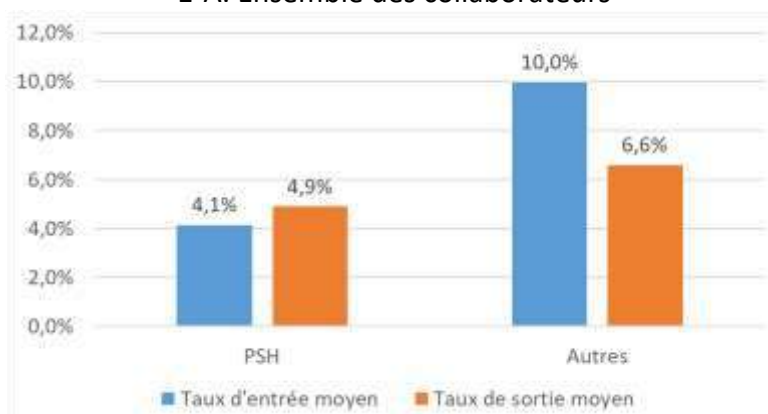
Source : Données internes à la Caisse des Dépôts et Consignation, calculs des auteurs

Notons que plusieurs de ces caractéristiques individuelles sont de nature à peser sur les mobilités professionnelles. En particulier, on sait que l'âge rigidifie les situations. De même, l'accès aux promotions et à la mobilité fonctionnelle peut être plus faible pour les agents de catégorie C. Il va donc être nécessaire de mesurer l'accès en mobilité en prenant en compte l'effet de ces caractéristiques individuelles.

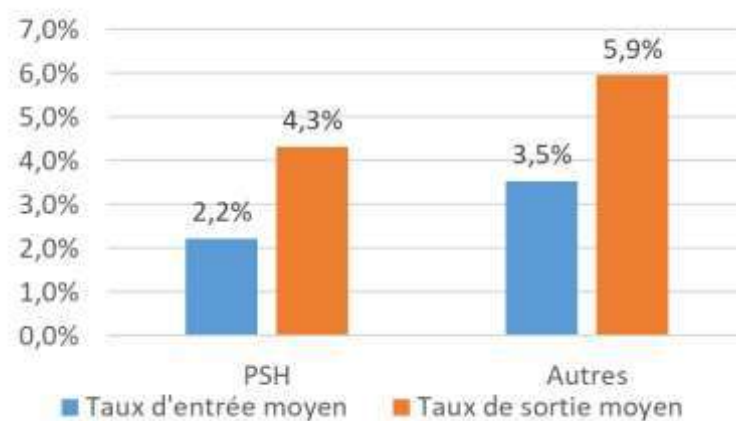
5.2. Une moindre mobilité externe

La mobilité externe peut être mesurée par l'ampleur des flux d'entrées et de sorties relatif au stock du nombre de collaborateurs en poste. Deux indicateurs peuvent être calculés. Il s'agit d'une part du taux d'entrée qui rapporte le nombre annuel moyen d'entrées entre 2019 et 2022 aux effectifs permanents annuels moyens sur la même période. Il s'agit d'autre part du taux de sortie qui rapporte le nombre d'absents en 2022 parmi les présents en 2019 au nombre de présents en 2019. Comme le suggéraient déjà leur ancienneté dans l'entreprise, les PSH forment une population de collaborateurs plus stables que l'ensemble des autres collaborateurs. Leurs entrées et leurs sorties sont moins fréquentes que celles des autres collaborateurs. Cela est vrai à la fois pour les collaborateurs de statut public et pour ceux de statut privé (graphique 1). En d'autres termes, les PSH constituent une population plus stable, au sens où elle se renouvelle moins vite que celles des non PSH.

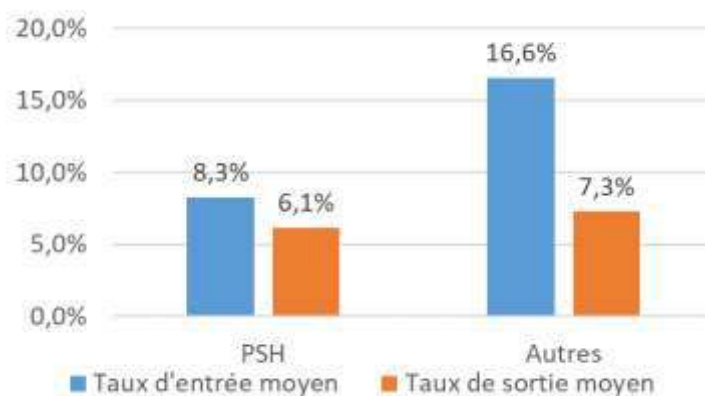
Graphique 1. Indices de mobilité interne
1-A. Ensemble des collaborateurs



1-B. Statut public



1-C. Statut privé



Source : Données internes à la Caisse des Dépôts et Consignation, calculs des auteurs

5.3. Mais les indices de mobilité interne ne sont pas différents pour les PSH

Ces données de gestion permettent aussi de mesurer plusieurs indices de mobilité interne. Tout d'abord, il est possible de reconstituer la fréquence des mobilités géographiques en calculant le pourcentage de collaborateurs qui ont changé de code postal, au lieu de travail entre 2019 et 2022. Ce pourcentage est de 3,6 % pour les PSH et de 2,7 % pour les autres collaborateurs. Ces chiffres sont faibles et proches, avec un écart de +0,9 % pour les PSH.

Ensuite, on peut mesurer la mobilité fonctionnelle par la fréquence des changements d'unité organisationnelle, hors changements d'organigramme et transferts d'activité, entre 2019 et 2022. On constate à nouveau très peu de différences dans la distribution des fréquences. Le pourcentage de collaborateurs qui ont changé au moins une fois d'unité organisationnelle sur les trois années de notre étude est de 16 % pour les PSH et de 16,2 % pour les autres collaborateurs. On ne constate donc pas de différences du point de vue de l'exposition au changement d'unité fonctionnelle d'appartenance.

On peut recenser aussi la fréquence des changements des libellés d'emploi. Les changements d'unité organisationnelle sont associés à des changements de libellés d'emploi dans 64,8 % des cas pour les PSH et 70,3 % des cas pour les autres collaborateurs. L'écart n'est pas nul mais il n'est pas statistiquement significatif.

Nous pouvons aussi mesurer la fréquence d'accès à une promotion, en calculant le pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un changement de grade ou de catégorie entre 2019 et 2022. Ce pourcentage est de 10,2 % pour les PSH et de 7 % pour les autres collaborateurs. On relève ici un faible écart en faveur des PSH (+3,2%). L'écart demeure lorsque l'on distingue les collaborateurs selon le statut. Au sein des agents de statut public, la fréquence des promotions est de 11,4 % pour les PSH contre 8,2 % pour les autres collaborateurs. Parmi les agents de statut privé, la fréquence des promotions est de 6,6 % pour les PSH et 5,3 % pour les autres collaborateurs.

Les données permettent enfin de mesurer la fréquence de l'accès à la formation, qui est souvent associée à des épisodes de mobilité. On relève que 14,7% des PSH ont suivi une formation entre 2020 et 2022 et que ce pourcentage est de 15 % pour les autres collaborateurs. Au total, les indicateurs d'accès à la formation sont en moyenne les mêmes pour les deux populations.

Mobilité géographique, changement d'unité organisationnelle, changement de libellé d'emploi, changement de grade et de catégorie, accès à la formation, quel que soit l'indice de mobilité interne considéré, on ne relève aucune différence entre les PSH et les autres collaborateurs.

5.4. Confirmations économétriques

Les données, relatives aux cinq indicateurs précédents, suggèrent donc une absence de différence entre les PSH et les autres collaborateurs dans tous les aspects de la mobilité interne. Comme les caractéristiques individuelles des PSH sont assez éloignées de celles des autres collaborateurs et que ces caractéristiques peuvent être associées à la mobilité, il convient de vérifier que l'absence de différence dans les données brutes n'est pas la conséquence de ces différences de caractéristiques.

Nous avons vérifié que cette absence de différence n'est pas liée à des effets de composition en estimant des modèles toutes choses égales par ailleurs pour chacun des indicateurs de mobilité (tableau 2). Les variables utilisées à des fins de contrôle sont l'ancienneté dans l'établissement, le sexe, la tranche d'âge, la catégorie, la filière d'emploi, la quotité de travail, et le statut (privé/public). Les estimations consistent en des régressions multiples dans lesquelles chaque indice est expliqué par ces variables de contrôle et par une variable indicatrice qui vaut 1 lorsque le collaborateur est bénéficiaire de l'obligation d'emploi et 0 dans le cas contraire. Cette indicatrice n'est pas significativement différente de zéro pour les changements d'unité organisationnelle, pour les changements de libellés d'emploi et pour les promotions. Pour ces trois variables, il n'y a donc pas de différence entre les personnes en situation de handicap et les autres collaborateurs, toutes choses égales par ailleurs. Les estimations indiquent un effet positif pour les changements de département : les collaborateurs en situation de handicap sont donc plus mobiles géographiquement à l'aune de ce critère. Le seul indicateur de mobilité pour lequel les personnes en situation de handicap paraissent pénalisés *ceteris paribus* est le nombre total de formations suivies. Toutes choses égales par ailleurs, les PSH ont suivi en moyenne 1,5 formations en moins au total sur la période 2020-2022.

Cette absence de différence dans l'exposition à la mobilité interne entre les PSH et les autres collaborateurs, alors que des différences de caractéristiques existent entre les deux populations, s'interprète par le fait que les différences de caractéristiques entre les PSH et les autres collaborateurs les plus saillantes n'ont pas d'effets mécaniques négatifs sur la mobilité. En analysant les données, on constate par exemple qu'il n'y a pas de différence entre les agents de catégorie C et A du point de vue du nombre de formations suivies (qui est en moyenne de 14,7 pour les catégories C et de 13,3 pour les catégories A). De plus, on constate que les chances de promotion sont plus fortes pour les catégories C (36,3 %) que pour les catégories A (14,3 %).

Tableau 2. Résultats des estimations

Variable dépendante (période 2020-2022)	Changement de département	Changement d'unité organisationnelle	Changement de libellé d'emploi	Nombre de promotions	Nombre total de formations suivies
Coef	0,0378 *** (0,013)	-0,013 (0,014)	-0.0172 (0,012)	0,0152 (0,011)	-1,552 *** (0,207)
Contrôles	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Nb Obs.	22108	22108	22108	22108	20220

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Les p-valeurs sont obtenues à partir de tests exacts de Fisher.

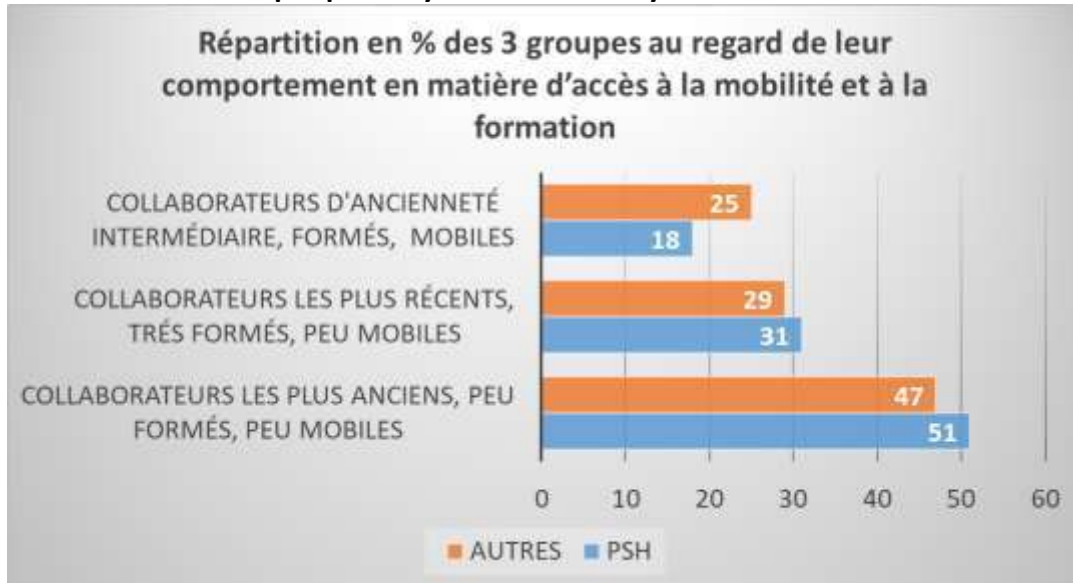
Les variables de contrôle sont l'année, le sexe, la tranche d'âge, la filière d'emploi, la catégorie de collaborateur, l'ancienneté dans le groupe, la quotité de travail et le statut de l'agent.

5.5. L'apport d'une analyse complémentaire des données

Ces constats portent sur les moyennes et ne permettent pas de voir les différences de situation au sein des PSH. Afin d'explorer ce type d'hétérogénéité, nous avons réalisé une analyse des données sur les cinq indicateurs de mobilité : l'ancienneté, l'accès à la formation, l'accès à une promotion, un changement d'unité fonctionnelle, et un changement de localisation du lieu de travail. Nous avons réalisé en parallèle deux analyses en composante principale, une pour les PSH et la seconde pour les autres collaborateurs. Les disparités de situation sont importantes parmi les PSH. Elles opposent l'ancienneté, d'un côté, avec l'accès à la formation qui est corrélé avec la fréquence des mobilités fonctionnelles de l'autre. Mais les résultats confirment que l'accès aux différentes formes de mobilité ne distingue pas les PSH des autres collaborateurs.

On réalise à chaque fois une classification ascendante hiérarchique de façon à établir une typologie des collaborateurs selon leur exposition à la mobilité. La lecture des dendrogrammes indique des partitions en trois groupes. Le groupe le plus nombreux est composé des PSH les plus anciens qui suivent peu de formations et n'ont pas de mobilité fonctionnelle. Un deuxième groupe est composé des PSH les plus récents dans l'entreprise qui ont l'accès le plus important à la formation mais ne sont pas concernés par la mobilité fonctionnelle. Le dernier groupe, le plus restreint est composé de PSH d'ancienneté intermédiaire qui ont accès à la fois à la formation et à la mobilité fonctionnelle. L'analyse répétée pour l'ensemble des collaborateurs conduit à des partitions proches, seule la taille des groupes est un peu différente.

Graphique 2. Synthèse de l'analyse des données



6. Conclusions

Les personnes en situation de handicap sont globalement peu présentes dans l'emploi. Lorsqu'elles parviennent à intégrer une entreprise, elles la quittent moins souvent et y restent donc plus longtemps. Cette plus grande stabilité dans l'emploi, ou moindre mobilité externe, est commune à l'Etablissement public de la Caisse des dépôts, à l'ensemble du secteur des activités financières et d'assurance, comme à l'ensemble de l'économie. Les données individuelles de gestion sur lesquelles cette étude s'est appuyée ont permis de montrer de surcroît qu'au sein de l'Etablissement public de la Caisse des dépôts, cette moindre mobilité externe ne se doublait pas d'une moindre mobilité interne, quel que soit l'indicateur considéré : accès à une promotion, changement d'unité fonctionnelle, changement d'emploi, mobilité géographique. A chaque fois, le constat est celui d'une égalité de situation entre les PSH et les autres collaborateurs. Il en est de même pour l'accès à la formation. C'est le cas dans les données brutes et c'est aussi le cas dans une estimation toutes choses égales par ailleurs où l'on contrôle des principales caractéristiques des PSH. Au sein de la Caisse des dépôts, Les PSH ne sont pas des personnes à mobilité (professionnelle) réduite.

Certes, cette étude est réalisée dans un contexte particulier, celui d'un grand établissement financier français qui a développé une politique d'inclusion des personnes en situation de handicap depuis 2008, au travers d'une succession continue d'accords triennaux jusqu'en 2023. Le résultat d'absence d'inégalité dans les carrières n'a donc pas de portée générale au-delà de cet établissement. Il indique néanmoins que l'égalité formelle n'est pas un objectif irréaliste pour les politiques d'entreprise en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

En outre, la conclusion d'égalité de situation du volet quantitatif de l'étude n'est pas toujours ressentie comme telle par les membres du personnel rencontrés dans le cadre du volet

qualitatif. En effet, bien que les personnes valorisent la politique de la Caisse des dépôts et ses mesures compensatoires, et qu'ils soulignent la qualité des réponses obtenues auprès de la mission handicap et des référents handicap, ils évoquent les efforts supplémentaires qu'ils ont à réaliser par rapport aux personnes « valides ». Certes, l'accessibilité aux formations, la sensibilisation à la diversité des handicaps par le biais de webinaires et de différents événements au travers de la « semaine du handicap », ainsi que les efforts en matière de communication interne, contribuent à créer un environnement inclusif. Cependant, certains témoignages font état de disparités dans la connaissance du handicap et dans les attitudes qui en découlent, qu'elles soient managériales ou collectives. Certains saluent l'écoute bienveillante, tandis que d'autres dénoncent des maladresses managériales dues à une méconnaissance en matière de handicap.

La question évoquée de la mobilité professionnelle et géographique souligne les défis particuliers auxquels font face les personnes en situation de handicap. La complexité de concilier la vie professionnelle à Paris avec la proximité des proches et des soignants souligne les limites actuelles du télétravail. Les disparités territoriales, les obstacles liés à la mobilité géographique et les difficultés de déplacement sont autant d'obstacles à une mobilité équitable.

La diversité des handicaps et la méconnaissance relative des dispositifs sont également soulevées comme des enjeux majeurs. Les personnes en situation de handicap expriment un besoin accru de sensibilisation et d'informations claires sur les mesures et droits spécifiques mis en place par la Caisse des Dépôts.

Ces éléments permettent de formuler des recommandations en vue d'améliorer plus encore l'inclusion des PSH, qui figurent en annexe 3, structurés autour de 6 axes et 18 préconisations. En synthèse il ressort de l'expression des personnes interrogées une attente quant à la poursuite des efforts, notamment de sensibilisation et de communication pour promouvoir une culture organisationnelle inclusive, surmonter les obstacles à la mobilité, et garantir une compréhension approfondie et une application efficace des dispositifs en faveur de la mobilité des personnes en situation de handicap.

BIBLIOGRAPHIE

Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2018). "The disability employment puzzle: A field experiment on employer hiring behavior". *Industrial and Labor Relations Review*, 71(2), 329-364.

Baert, S. (2016). "Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence." *The European Journal of Health Economics*, 17.1, 71-86.

Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., & Marchand, S. (2017). "Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Field Experiment" Cahier de recherche de la Chaire de recherche Industrielle Alliance sur les enjeux économiques des changements démographiques, No. 1703.

- Böhm, S. A., Breier, C., & Baumgaertner, M. K. (2019). Getting stuck on the corporate ladder: The effect of disability on career progress. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2019, No. 1, p. 14611). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Burstrom, B., Nysten, L., Clayton, S., & Whitehead, M. (2011). How equitable is vocational rehabilitation in Sweden? A review of evidence on the implementation of a national policy framework. *Disability and Rehabilitation*, 33(6), 453-466.
- Challe, L., Chareyron, S., L'Horty, Y., du Parquet, L., Petit P. (2023). Handicap et discriminations dans l'accès au logement : Un test multicritère sur les malvoyants. *Revue d'économie politique*, 2023, 33(2), 233-262.
- Dean, D., Pepper, J. V., Schmidt, R., & Stern, S. (2017). The effects of vocational rehabilitation services for people with mental illness. *Journal of Human Resources*, 52(3), 826-858.
- Dean, D., Pepper, J., Schmidt, R., & Stern, S. (2015). The effects of vocational rehabilitation for people with cognitive impairments. *International Economic Review*, 56(2), 399-426.
- Dutta, A., Gurvey, R., Chan, F., Chou, C. C., & Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(4), 326.
- Frölich, M., Heshmati, A., & Lechner, M. (2004). A microeconomic evaluation of rehabilitation of long-term sickness in Sweden. *Journal of Applied Econometrics*, 19(3), 375-396.
- Høgelund, J., & Holm, A. (2006). Case management interviews and the return to work of disabled employees. *Journal of Health Economics*, 25(3), 500-519.
- Holm, A., Høgelund, J., Gørtz, M., Rasmussen, K. S., & Houlberg, H. S. B. (2017). Employment effects of active labor market programs for sick-listed workers. *Journal of Health Economics*, 52, 33-44.
- 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*, 2022, vol. 303, Issue C
- Leinonen, T., Viikari-Juntura, E., Husgafvel-Pursiainen, K., Juvonen-Posti, P., Laaksonen, M., & Solovieva, S. (2019). The effectiveness of vocational rehabilitation on work participation: a propensity score matched analysis using nationwide register data. *Scandinavian journal of work, environment & health*.
- Markussen, S., & Røed, K. (2014). The impacts of vocational rehabilitation. *Labour Economics*, 31, 1-13.
- Pôle emploi (2017). « Les demandeurs d'emploi en situation de handicap ». Eclairages et synthèses, novembre, n°37.
- Polidano, C., & Mavromaras, K. (2011). Participation in and Completion of Vocational Education and Training for People with a Disability. *Australian Economic Review*, 44(2), 137-152.
- Ravaud J-F., Madiot B., Ville I. (1992). "Discrimination towards disabled people seeking employment". *Social Science & Medecine*. Oct;35(8):951-8.
- Samosh, D., Kulkarni, M., Santuzzi, A., & Lyons, B. (2023). Disability as an enabler of career success and inclusion¹. In *Research Handbook on Disability Policy* (pp. 756-771). Edward Elgar Publishing.
- United Nations (2019). Disability and Development Report - Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities. p. 365.

Westlie, L. (2008). Norwegian Vocational Rehabilitation Programs: Improving Employability and Preventing Disability? (No. 2008, 24). Memorandum.

Guide d'entretien Handicap et mobilité au sein de la caisse des dépôts et des consignations

1. Version PSH, manager ou non

Construction du cadre de communication

Rappel du contexte : une étude demandée par la CDC afin d'analyser les parcours et d'identifier les expériences de mobilité pour les personnes en situation de handicap. Par expérience de mobilité, nous entendons un changement de grade ou de qualification, un changement de service ou d'affectation ou encore l'accès à une formation.

Présentation de la démarche générale et de l'enquêteur

Rappel de la garantie de la confidentialité des propos et de l'anonymat de la restitution.

Validation de l'accord de la personne à la participation à l'entretien.

Sollicitation de la permission de la personne pour enregistrer l'entretien.

Entretien

- Quelle est votre fonction actuelle au sein de la caisse ?
Nature de l'activité et des missions
- Quelle est votre ancienneté à la caisse des dépôts ?
- Avez-vous une fonction managériale ?

Nous allons d'abord parler de votre intégration / recrutement au sein de la CdC

- Comment avez-vous été recruté [permet de distinguer agent de droit public ou privé]
- Au moment du recrutement, estimez-vous avoir été bien intégré au sein de la CdC, de votre service ou de votre département ?
- Sur une échelle de 1 à 5, comment pourriez-vous qualifier globalement la qualité de votre intégration ?
 - Quel rôle a joué le collectif de travail dans cette intégration
 - Et le management ?
 - Et le correspondant handicap et la mission handicap ?
- D'autres acteurs ont-ils joué un rôle facilitateur ?
- En matière d'intégration, quels sont les actions qui pourraient être améliorées ou mises en place ?

Nous allons maintenant parler de votre déroulement de carrière au sein de la CdC.

- Sur une échelle de 1 à 5, comment pourriez-vous qualifier globalement la qualité du déroulement de votre carrière ?

- Quelles ont été les étapes significatives de votre parcours au sein de la caisse ?
- Comment êtes-vous parvenu à cette fonction ?
- Quel rôle a joué le Collectif de travail dans ce déroulement ?
- Et le management ?
- Et le correspondant handicap et la mission handicap ?
- D'autres acteurs ont-ils joué un rôle facilitateur ?
- Quels en ont été les éléments facilitateurs et de quelle manière elles ont joué un rôle dans votre évolution professionnelle ?
 - La culture de la caisse, les collègues
 - Le management
 - Les mesures de compensations
 - La formation
 - L'accompagnement
- Quelles formations vous ont permis d'évoluer (être précis sur le type de formation) ?
Autres aspects ?
- Avez-vous connu récemment un changement de grade ou de qualification ?
- Pouvez-vous nous raconter comment cela s'est-il passé ?
- En matière d'évolution des parcours professionnel, quels sont les actions qui pourraient être améliorées ou mises en place ?

Si expériences antérieures dans d'autres organisations (entreprises ou administration) existent-il des différences remarquables, si oui, lesquelles ? [préciser la taille de l'organisation]

Conclusion de l'entretien

1. A l'issue de cet entretien, quels seraient les éléments que nous n'avons pas abordés et que vous souhaiteriez porter à notre connaissance ?

2. Version manager

Rappel du contexte : une étude demandée par la CDC afin d'analyser les parcours et d'identifier les expériences de mobilité pour les personnes en situation de handicap. Par expérience de mobilité, nous entendons un changement de grade ou de qualification, un changement de service ou d'affectation ou encore l'accès à une formation.

Présentation de la démarche générale et de l'enquêteur

Rappel de la garantie de la confidentialité des propos et de l'anonymat de la restitution.

Validation de l'accord de la personne à la participation à l'entretien.

Sollicitation de la permission de la personne pour enregistrer l'entretien.

Entretien

- Ancienneté à la Caisse des dépôts
- Quelle est votre fonction actuelle au sein de la caisse ?

- Nature de l'activité
- Sur une échelle de 1 à 5, quel est votre niveau de connaissance de l'accord handicap actuellement en vigueur à CdC ?
- A votre niveau, contribuez-vous à la mise en œuvre de la politique handicap au sein de votre service, ou autre et si oui de quelle manière ?
- Au cours de votre carrière, avez-vous eu dans votre équipe (ou à gérer) une personne en situation de handicap ? Pouvez-vous nous raconter cette expérience ?
- Comment avez-vous été accompagnés par des acteurs au sein et en dehors de la caisse ?
 - Si non, pour quelles raisons ? Les avez-vous sollicités ?
- Connaissez-vous votre référent handicap ? La mission handicap ?
- En tant que manager, donnez-vous les mêmes chances d'évolution professionnelle à toutes les personnes quelle que soit leur situation (accès à la formation, à des changements de grade ou de qualification) ?
- Quels sont les leviers d'action à votre disposition pour accompagner les mobilités ?
Exemple : dispositif de formation, accompagnement par la mission handicap,
- Quels sont les freins à votre action ?
- En matière d'intégration ou d'évolution des parcours professionnels des PSH, quels sont les actions qui pourraient être améliorées ou mises en place ?

Conclusion de l'entretien

À l'issue de cet entretien, quels seraient les éléments que nous n'avons pas abordés et que vous souhaiteriez apporter à notre connaissance ?

ANNEXE 2
LISTE DES VARIABLES DE L'ETUDE QUANTITATIVE

L'étude s'appuie sur des données individuelles de gestion internes à la Caisse des Dépôts, couvrant les années 2019 à 2022. Les données portent sur le champ de la totalité des personnels de l'établissement public de la Caisse des Dépôts pour tous les statuts (public et privé convention collective).

Caractéristiques individuelles :

Tranche d'âges
Sexe
Matricule SIRH
Témoin bénéficiaire BOE (0/1)

Situation administrative

Position administrative (en fonction)
% temps plein
Date début contrat
Date fin prévue contrat
Statut public / privé
Type de contrat
Nature du contrat
Situation du contrat
Témoin permanent (0/1)
Date entrée groupe
Date entrée CDC

Caractéristiques du poste de travail

Direction (Mnémonique secteur)
Implantation
Code postal
Date d'arrivée dans l'emploi
Filière emploi
Famille emploi
Emploi

Carrière :

Date d'effet
Grade
Groupe hiérarchique (cadre, non cadre)
Corps carrière
Témoin cadre dirigeant

Promotion :

Année de promotion

Mobilité interne :

Date mobilité

Mobilité (inter-direction, interne à la direction)

Formation :

Formation

Formation obligatoire (O/N)

Thème niveau 0

Thème niveau 1

Date début

Date de fin

Catégorie d'actions de formation

Catégorie

Modalité d'apprentissage

Temps passé présentiel (heure)

Temps passé présentiel (minutes)

ANNEXE 3
6 AXES, 18 PRECONISATIONS

Axe 1 - Promouvoir les actions en matière de politique handicap en interne et en externe

- Mettre davantage en avant le rôle et les missions des différents acteurs qui travaillent sur le sujet handicap à l'EP
- Communiquer sur les résultats de l'étude en interne auprès de l'ensemble des collaborateurs et managers
- Elaborer un plan de communication interne annuel qui met en lumière les actions réalisées et à venir avec l'aide du service communication
- Créer une synergie Groupe avec les référents handicap des filiales

Axe 2 - Sensibiliser davantage sur l'importance et le bénéfice de déclarer son handicap

- Sensibiliser les collaborateurs sur l'importance de la déclaration du handicap, en mettant en place des campagnes de communication régulières à destination des communautés de travail et des relais d'information (encadrement, IRP, réseau des correspondants handicap, préventeurs, PSH, AST,...)
- Valoriser davantage l'accompagnement des assistantes sociales en matière d'aide dans la constitution du dossier

Axe 3 - Poursuivre la politique de "normalisation" du handicap au travail

- Favoriser une culture d'entreprise inclusive en continuant de diffuser et de mettre en avant des parcours d'employés en situation de handicap
- Encourager la participation des employés handicapés dans les événements et les projets de l'entreprise pour renforcer leur visibilité
- Mettre à disposition le guide des mesures de compensation
- Former des personnels volontaires aux premiers secours en santé mentale

Axe 4 - Engager une réflexion sur les problématiques liés à la mobilité géographique des PSH

- Mener une réflexion sur les actions qui pourraient être mises en place pour accompagner et faciliter les mobilités géographiques des PSH
- Renforcer la communication en matière d'aménagement des concours pour les PSH

Axe 5 - Favoriser l'intégration et l'accompagnement des parcours professionnels des personnes en situation de handicap

- Poursuivre les rendez-vous de la mission handicap aux nouveaux PSH auto-déclarés ou recrutés pour faciliter leur intégration : leur présenter la politique handicap et leur remettre le guide des compensations
- Promouvoir davantage les mesures de compensation, notamment le coaching et le bilan de compétences, qui peuvent accompagner des perspectives d'évolution

Axe 6 - Poursuivre les actions relatives au handicap auprès des managers pour les accompagner dans la compréhension du handicap et les outiller

- Recueillir les besoins et attentes des managers en matière de handicap et relever des difficultés rencontrées
- Elaborer et diffuser un guide managérial de l'accueil des PSH
- Insérer une formation de sensibilisation au handicap pour les primo-managers dans leur cursus de formation (formation existante en libre-service e-learning)
- Poursuivre les actions liées aux problématiques du handicap psychique et invisible

TEPP Rapports de Recherche 2024

24-5. Quelles préférences spatiales pour la localisation des parcs éoliens en mer ?
François-Charles Wolff, Pierre-Alexandre Mahieu, Brice Trouillet, Alexia Pigeault, Nicolas Rollo

24-4. Télétravailler : du choc de la pandémie à son adoption durable
Serge Blondel, Loïc Corven, François Langot, Jonathan Sicsic

24-3. Sélection à l'entrée en master : les effets de l'origine et de la religion
Denis Anne, Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

24-2. Discriminations dans l'accès aux associations sportives : les effets du genre, de l'origine et du revenu
Denis Anne, Florian Moussi-Beylie

24-1. L'indice de diversité patronymique : enjeux, principes et applications
Moussa Kheddache, Yannick L'Horty

TEPP Rapports de Recherche 2023

23-13. La taxation du capital : pourquoi ? Comment ?

Etienne Lehmann

23-12. Pénalités périphériques et accès à l'emploi

Yannick L'Horty

23-11. Un modèle d'équilibre général calculable pour analyser les effets de la transition énergétique à La Réunion

Avotra Narindranahary, Olivia Ricci

23-10. Les inégalités économiques et sociales dans les Outre-Mer français : un héritage de l'histoire et des institutions coloniales

Jean-François Hoarau

23-9. Programme "Passeport Compétences / Badges numériques" Régions Bourgogne-Franche-Comté et Normandie

Equipe porteuse : Crem Caen, Tepp

23-8. Inégalités de niveau de vie en Nouvelle-Calédonie, l'impact du nickel : mesure et décomposition

Frédéric Chantreuil, Isabelle Lebon, Heloïse Rozier

23-7. Analyse de l'Impact économique Local des établissements caennais d'Enseignement Supérieur et de Recherche

Frédéric Chantreuil, Isabelle Lebon, Samuel Lerestif

23-6. Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la fonction publique

Mathieu Bunel, Frédéric Chantreuil, Frédéric Gavrel, Jean-Pascal Guironnet, Isabelle Lebon

23-5. Qu'avons-nous appris en évaluant les accélérateurs de BPI France ?

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

23-4. Sélection à l'entrée en master : les effets du genre et de l'origine

Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

23-3. Discriminations ethno-raciales dans l'accès au logement social : un test des guichets d'enregistrement

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

23-2. Le recrutement à l'épreuve de la distance et des crises

Laetitia Challe

23-1. Quels facteurs expliquent la faible coopération en horticulture?

Serge Blondel, Ngoc-Thao Noet

TEPP Rapports de Recherche 2022

22-8. Discrimination à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale

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

22-7. Origine ou couleur de peau? Anatomie des discriminations à l'embauche dans le secteur du prêt-à-porter

Dianké Tchabo

22-6. Discriminations dans l'accès à l'emploi : les effets croisés du genre, de l'origine et de l'adresse

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

22-5. Handicap et discriminations dans l'accès au logement : un test multicritères sur les malvoyants

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

22-4. Discrimination dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale

Sylvain Chareyron, Louis-Alexandre Erb, Yannick L'Horty

22-3. Dynamique des conglomérats et politique antitrust

Armel Jacques

22-2. Droits connexes et aides sociales locales : un nouvel état des lieux

Denis Anne, Yannick L'Horty

22-1. Etat des lieux, menaces et perspectives futures pour le tourisme à La Réunion : un regard macroéconomique à travers la détection de ruptures structurelles

Jean-François Hoarau

TEPP Rapports de Recherche 2021

21-13. Retarder l'âge d'ouverture des droits à la retraite provoque-t-il un déversement de l'assurance-retraite vers l'assurance-maladie ? L'effet de la réforme des retraites de 2010 sur l'absence-maladie

Mohamed Ali Ben Halima, Camille Ciriez, Malik Koubi, Ali Skalli

21-12. Discriminations en outre-mer : premiers résultats d'un testing

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Rebecca Peyrière

21-11. Evaluation de la mise en place du prélèvement forfaitaire unique

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michaël Sicsic, Eddy Zanoutene

21-10. Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux

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

21-9. Endettement stratégique dans un duopole mixte

Armel Jacques

21-8. Recours et non-recours à la prime d'activité : une évaluation en termes de bien-être

Cyrine Hannafi, Rémi Le Gall, François Legendre

21-7. Mixité et performances des entreprises

Laetitia Challe, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

21-6. Les écarts de rémunération au recrutement des femmes et des hommes : une investigation en entreprise

Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty

21-5. Discriminations dans l'accès à l'emploi : une exploration localisée en pays Avesnois

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty, Pascale Petit

21-4. Droits et devoirs du RSA : l'impact des contrôles sur la participation des bénéficiaires

Sylvain Chareyron, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty

21-3. Accélérer les entreprises ! Une évaluation ex post

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

21-2. Préférences et décisions face à la COVID-19 en France : télétravail, vaccination et confiance dans la gestion de la crise par les autorités

Serge Blondel, Sandra Chyderiotis, François Langot, Judith Mueller, Jonathan Sicsic

21-1. Confinement et chômage en France

Malak Kandoussi, François Langot

TEPP Rapports de Recherche 2020

20-5. Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multi-critère

Yannick L'Horty, Naomie Mahmoudi, Pascale Petit, François-Charles Wolff

20-4. Evaluation de la mise au barème des revenus du capital

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michaël Sicsic, Eddy Zanoutene

20-3. Les effets du CICE sur l'emploi, la masse salariale et l'activité : approfondissements et extensions pour la période 2013-2016

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

20-2. Discrimination en raison du handicap moteur dans l'accès à l'emploi : une expérimentation en Ile-de-France

Naomie Mahmoudi

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2019

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 Challe, 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

17-9. Reprendre une entreprise : Une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail

Souleymane Mbaye

17-8. 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

17-7. 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

17-6. 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

17-5. Evaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes: le cas du Service Militaire Volontaire

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

17-4. 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

17-3. La faiblesse du taux d'emploi des séniors: Quels déterminants?

Laetitia Challe

17-2. 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

17-1. 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

TEPP Rapports de Recherche 2013

13-10. La discrimination à l'entrée des établissements scolaires privés : les résultats d'une expérience contrôlée

Loïc du Parquet, Thomas Brodaty, Pascale Petit

13-9. Simuler les politiques locales favorisant l'accessibilité à l'emploi

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

13-8. Le paradoxe des nouvelles politiques d'insertion

Jekaterina Dmitrijeva, Florent Fremigacci, Yannick L'Horty

13-7. L'emploi des seniors : un réexamen des écarts de taux d'emploi européens

Laetitia Challe

13-6. Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi

Pascale Petit, Mathieu Bunel, Emilia Ene Jones, Yannick L'Horty

13-5. Comment améliorer la qualité des emplois salariés exercés par les étudiants ? Les enseignements d'une expérience contrôlée

Jekaterina Dmitrijeva, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

13-4. Evaluer l'efficacité d'une campagne de valorisation du bénévolat : les enseignements de deux expériences contrôlées sur le marché du travail

Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

13-3. Les différents parcours offerts par l'Education Nationale procurent-ils les mêmes chances d'accéder à l'emploi?

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

13-2. Faut-il subventionner le permis de conduire des jeunes en difficulté d'insertion ?

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Pascale Petit, Bénédicte Rouland, Yiyi Tao

13-1. Anatomie d'une politique régionale de lutte contre les discriminations

Yannick L'Horty

TEPP Rapports de Recherche 2012

12-9. Emploi et territoire : réparer les fractures

Yannick L'Horty

12-8. Inadéquation des qualifications et fracture spatiale

Frédéric Gavrel, Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Isabelle Lebon

12-7. Comment réduire la fracture spatiale ? Une application en Île-de-France

Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Florent Sari

12-6. L'accès à l'emploi après un CAP ou un baccalauréat professionnel : une évaluation expérimentale

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

12-5. Discriminations à l'embauche des jeunes en Île-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ?

Emilia Ene Jones

12-4. Evaluer les réformes des exonérations générales de cotisations sociales

Mathieu Bunel, Céline Emond, Yannick L'Horty

12-3. Evaluer un dispositif sectoriel d'aide à l'emploi : l'exemple des hôtels cafés restaurants de 2004 à 2009

Mathieu Bunel

12-2. L'intermédiation financière dans l'analyse macroéconomique : le défi de la crise

Eleni Iliopoulos, Thepthida Sopraseuth

12-1. Etre Meilleur Apprenti de France : quels effets sur l'accès à l'emploi ? Les enseignements de deux expériences contrôlées sur des jeunes d'Île-de-France

Pascale Petit, Florent Fremigacci, Loïc Du Parquet, Guillaume Pierne

TEPP Rapports de Recherche 2011

11-14. Quelles politiques publiques pour protéger la biodiversité ? Une analyse spatiale
Jean De Beir, Céline Emond, Yannick L'Horty, Laetitia Tuffery

11-13. Le grand Paris de l'emploi
Yannick L'Horty, Florent Sari

11-12. Le WIKI IO : réduire les risques de décrochage et d'abandon à la sortie du collège
Solène Coursaget, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Emmanuel Quenson

11-11. Pourquoi tant de chômeurs à Paris ?
Yannick L'Horty, Florent Sari

11-10. Les effets des aides publiques aux hôtels cafés restaurants et leurs interactions : une évaluation sur micro-données d'entreprises
Mathieu Bunel, Yannick L'Horty

11-9. Evaluer l'impact d'un micro-programme social : une étude de cas expérimentale
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Pascale Petit

11-8. Discrimination résidentielle et origine ethnique : une étude expérimentale en Île-de-France
Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty

11-7. "10 000 permis pour réussir". Evaluation quantitative
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Sophie Kaltenmark, Pascale Petit

11-6. Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi. Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Île-de-France
Jonathan Bougard, Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

11-5. Discrimination à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing
Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Florent Sari

11-4. Ce que font les villes pour les ménages pauvres. Résultat d'une enquête auprès des villes de plus de 20 000 habitants
Denis Anne, Céline Emond, Yannick L'Horty

11-3. Être mobile pour trouver un emploi? Les enseignements d'une expérimentation en région parisienne
Loïc Du Parquet, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Florent Sari

11-2. Comment développer les emplois favorables à la biodiversité en Île-de-France ?
Jean de Beir, Céline Emond, Yannick L'Horty, Laëtitia Tuffery

11-1. Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Île-de-France
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Loïc du Parquet, Pascale Petit, Florent Sari

La Fédération TEPP

La fédération de recherche « Théorie et Evaluation des Politiques publiques » (FR 2042 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 à l'Université Paris-Est Créteil et à l'Université Gustave Eiffel ;
- 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-Paris Saclay ;
- 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 Paris-Saclay ;
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux, GAINS**, équipe d'accueil n°2167 rattachée à Le Mans Université ;
- Le **Groupe de Recherche ANgevin en Économie et Management, GRANEM**, unité mixte de recherche 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 Nantes Université ;
- Le **Laboratoire interdisciplinaire d'étude du politique Hannah Arendt - Paris-Est, LIPHA-PE**, équipe d'accueil n°7373 rattachée à l'Université Paris-Est Créteil et à l'Université Gustave Eiffel ;
- Le **Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien, CEMOI**, équipe d'accueil n°13, rattachée à l'Université de la Réunion ;
- Le **Laboratoire d'économie de Poitiers, LÉP**, équipe d'accueil n°2249, rattachée à l'Université de Poitiers ;
- L'UMR **Structures et marchés agricoles, ressources et territoires, SMART**, unité mixte de recherche n°1302, rattachée à l'INRAE et à l'Institut Agro Rennes-Angers ;
- Le **Centre de recherche en économie et en droit sur le développement insulaire, CREDDI**, équipe d'accueil n°2438, rattachée à l'Université des Antilles.

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.