



EMPLOI & HANDICAP LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

UNE RÉALITÉ ENFIN OBJECTIVÉE

RÉSULTATS D'UNE ÉTUDE INÉDITE EN FRANCE
APF FRANCE HANDICAP
UNIVERSITÉ CLAUDE BERNARD LYON 1

INTRODUCTION 3

1 **LE TESTING,** 4

UN OUTIL PERCUTANT POUR RENDRE VISIBLE LA RÉALITÉ
DES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

2 **LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DU TESTING** 6

IMPACTS DU TYPE DE HANDICAP ET DES OUTILS VISANT À
BOOSTER LA CANDIDATURE SUR LE TAUX DE RÉPONSES POSITIVES
DES RECRUTEURS, SELON LES POSTES À POURVOIR

EN RÉSUMÉ 14

3 **LE HANDICAP, VÉRITABLE FREIN À L'EMBAUCHE** 15

UNE RÉALITÉ OBJECTIVÉE

4 **EN FINIR AVEC LES DISCRIMINATIONS DANS LE MONDE DU TRAVAIL** 20

PRÉCONISATIONS ET PROPOSITION
DE LOI D'APF FRANCE HANDICAP

ANNEXE 20

APF France handicap 24

EN BREF

➤ Cette flèche vous permet d'accéder aux sites cités dans ce rapport.

Depuis plusieurs années, APF France handicap est résolument engagée dans la lutte contre les discriminations liées au handicap dans la sphère professionnelle. Notre objectif est double :

- **rendre visibles et dénoncer les processus discriminatoires existants dans le champ de l'emploi,**
- **accompagner et outiller les entreprises et les acteurs institutionnels pour rétablir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap, dans l'accès et dans le maintien en emploi.**

En effet, comme le montrent les rapports publiés chaque année par la Défenseure des droits¹, mais aussi les travaux académiques de recherche² ou encore les témoignages de personnes auprès des acteurs associatifs, **les discriminations subies par les personnes en situation de handicap dans le monde du travail ont un caractère prégnant : le handicap impacte de manière négative la candidature lors d'une recherche d'emploi.**

En 2024, notre dossier publié à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) intitulé 🐣 «Emploi et handicap, les discriminations perdurent. A quand l'égalité des chances ?» avait rendu compte de ces processus discriminatoires.

Cette année, APF France handicap et l'Université Lyon 1 Claude Bernard publient **une étude inédite en France : un testing CV objectivant les processus discriminatoires dans la phase de recrutement.** Jamais en France une telle initiative n'avait été prise par une association de défense des droits des personnes en situation de handicap.

Les résultats ne laissent aucun doute : le handicap moteur ou le cumul de handicaps (moteur et auditif) sont des facteurs majeurs de discrimination à l'embauche.

Face à ce constat, APF France handicap **interroge les préjugés et particulièrement les processus de recrutement** automatisés, et plaide notamment pour la création d'un observatoire national des discriminations.

En parallèle, notre association a élaboré **une proposition de loi qui a pour objet d'améliorer l'effectivité du cadre juridique existant en matière de lutte contre les discriminations** dans la sphère professionnelle et entend la porter dans le débat public.

Enfin, elle proposera aux entreprises et aux acteurs de l'accompagnement **des modules de formation et des outils de sensibilisation spécifiques** autour de la problématique des discriminations liées au handicap.

1. 🐣 <https://www.defenseurdesdroits.fr/etudes-et-rapports-126>

2. Voir les références des différents testing menés en France sur le handicap dans le 🐣 rapport final des chercheuses.

1 LE TESTING,

UN OUTIL PERCUTANT POUR RENDRE VISIBLE LA RÉALITÉ DES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

En collaboration avec l'Université Claude Bernard Lyon 1, APF France handicap a initié début 2025 un test de correspondance, ci-après dénommé testing. Le but de la démarche était de montrer de manière objective et factuelle ce qui se passe pour une personne en situation de handicap lorsqu'elle envoie une candidature à un recruteur en réponse à une offre d'emploi. L'objet du testing : **mesurer l'ampleur de la discrimination dans l'accès à l'emploi liée à deux types de handicap (moteur ou auditif) ou à un cumul de handicaps (moteur ou auditif) subie par des jeunes femmes peu qualifiées.**

Réalisé entre février et septembre 2025, ce testing a consisté à envoyer la candidature (CV et lettre de motivation) d'une jeune candidate fictive, en situation de handicap ou pas, à un emploi de secrétaire réceptionniste ou d'assistante comptable en réponse à de vraies offres d'emploi émises par des entreprises sur les bassins d'emploi d'Ile de France et à Lyon³.

L'effet de plusieurs types de déficiences « visibles » indiquées dans la candidature de la candidate en situation de handicap a été testé :

- Déficience auditive (mention d'un appareil auditif)
- Déficience motrice (mention du fait d'être en fauteuil)
- Cumul de ces deux déficiences

Concernant le choix des deux métiers, l'objectif était de mesurer l'existence d'un écart possible entre le métier en contact avec le public (secrétaire réceptionniste) et celui qui était moins exposé (assistante comptable) dans l'appréciation de la candidature mentionnant un handicap.

1 974 offres d'emploi ont été testées : 884 pour les postes de secrétaire réceptionniste et 990 pour les postes d'assistante comptable, ce qui constitue un échantillon particulièrement robuste.

Le choix d'un profil de jeune femme a semblé pertinent, plusieurs études⁴ ayant montré que les femmes et les jeunes en situation de handicap⁵ étaient particulièrement pénalisés sur le marché du travail.

[TÉLÉCHARGER LES CV UTILISÉS POUR LE TESTING](#)

3. Détails de la méthodologie du testing pages 20 à 23.

4. 📄 La précarité professionnelle des femmes handicapées (2023)

5. Les femmes en situation de handicap ont un taux d'activité 30 points inférieur à celui des femmes non handicapées (44% contre 74%) et un taux de chômage plus élevé (12% contre 7%) - Source : 📄 « Femmes, emploi et handicap, état des lieux et perspectives », observatoire de l'emploi et du handicap, Agefiph, mars 2022 . Pour les jeunes en situation de handicap, la recherche d'emploi dure en moyenne 7,6 mois, contre 4,2 mois pour l'ensemble des jeunes ; ils sont 4 fois plus nombreux à n'avoir jamais travaillé - Source : 📄 Jeunes en situation de handicap : une mobilité sociale entravée, France Stratégie N°153, mai 2025).

UN TESTING, C'EST QUOI ?

Un testing ou «test de correspondance» consiste à envoyer **des candidatures fictives en réponse à de véritables offres** d'emploi. Les candidatures envoyées aux entreprises sont **totalelement similaires, à la différence du critère susceptible d'être discriminant** dans l'appréciation de la candidature (un critère prohibé par la loi : âge, genre, origine ethnique, handicap...) dont on veut savoir s'il influence la décision du recruteur.

Malgré ses limites (focus sur la phase préalable à une embauche, généralisation à manier avec précaution, réalisation au « détriment » du recruteur), **le testing est la méthode la plus fiable et la moins contestable pour mesurer de manière objective les discriminations** sur le marché du travail. En effet, il permet de démontrer l'existence d'une discrimination : la démonstration d'une **différence de taux de réponses positives entre deux candidats ayant le même CV, en dehors de la seule variable testée, potentiellement discriminante⁶, a valeur de preuve d'une discrimination.**

Majoritairement initiées par des laboratoires universitaires ou des instituts de recherche publics, les opérations de testing sont conduites selon des protocoles scientifiques rigoureux.

La plupart portent sur les discriminations liées à l'origine ethnique ou au genre. Peu de testing universitaires ont été initiés concernant les discriminations liées au handicap dans la sphère professionnelle. Citons néanmoins les travaux conduits récemment par des chercheurs du CNRS et de l'Université Gustave Eiffel⁷.

Du côté des entreprises, certains employeurs regroupés au sein d'associations visant à améliorer leurs politiques RH en matière d'inclusion et de diversité ont également initié des testing, comme par exemple ceux conduits par l'association française des managers de la diversité (AFMD)⁸.

Du côté du secteur associatif, les testing ont été utilisés par des associations de lutte contre les discriminations raciales comme SOS Racisme⁹ mais jamais en lien avec le handicap dans l'emploi.



6. C'est-à-dire que le CV du candidat a les mêmes caractéristiques productives mais diffère par le signal ou non d'un handicap.

7. ➤ Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multi-critère » (2020)

8. ➤ Evaluer pour agir : les diagnostics statistiques au service des politiques d'égalité» (2023)

9. ➤ Mesurer des discriminations ethno-raciales en France : l'apport des testing (2023)

2 LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DU TESTING

IMPACTS DU TYPE DE HANDICAP ET DES OUTILS VISANT À BOOSTER LA CANDIDATURE SUR LE TAUX DE RÉPONSES POSITIVES DES RECRUTEURS, SELON LES POSTES À POURVOIR

Avec ce testing, nous avons cherché à mesurer :

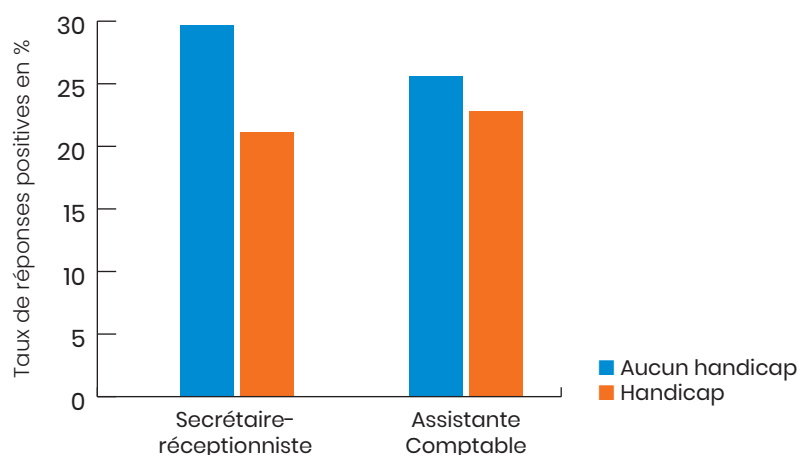
- L'appréciation par un recruteur d'une candidature d'une jeune femme en situation de handicap sur deux métiers administratifs courants peu qualifiés
- L'impact du handicap moteur ou auditif ou du cumul des deux sur l'appréciation de la candidature
- La différence dans le taux de retour entre le métier en contact avec le public (secrétaire réceptionniste) et celui sans contact (assistante comptable)
- L'impact de trois outils susceptibles de booster la candidature : CV vidéo, lettre de recommandation d'un ancien employeur, mention de la RQTH¹⁰ sur le CV
- L'impact de l'accessibilité des locaux de l'entreprise (accessibilité physique) sur les processus discriminatoires

➤ Retrouvez ci-après les résultats détaillés puis la synthèse.

Taux de réponses aux candidatures (en pourcentages)

	Convocations		Réponses positives		Réponses négatives	
	Sans handicap	Handicap	Sans handicap	Handicap	Sans handicap	Handicap
Réceptionnistes	12,6	8,8	29,7	21,1	15,9	17,2
Comptables	8	7,7	25,6	22,8	7,6	10
Tous postes	10,3	8,2	27,6	22	11,7	13,6

Receptionnistes (N = 984), Comptables (N = 990), Tous postes (N = 1974)

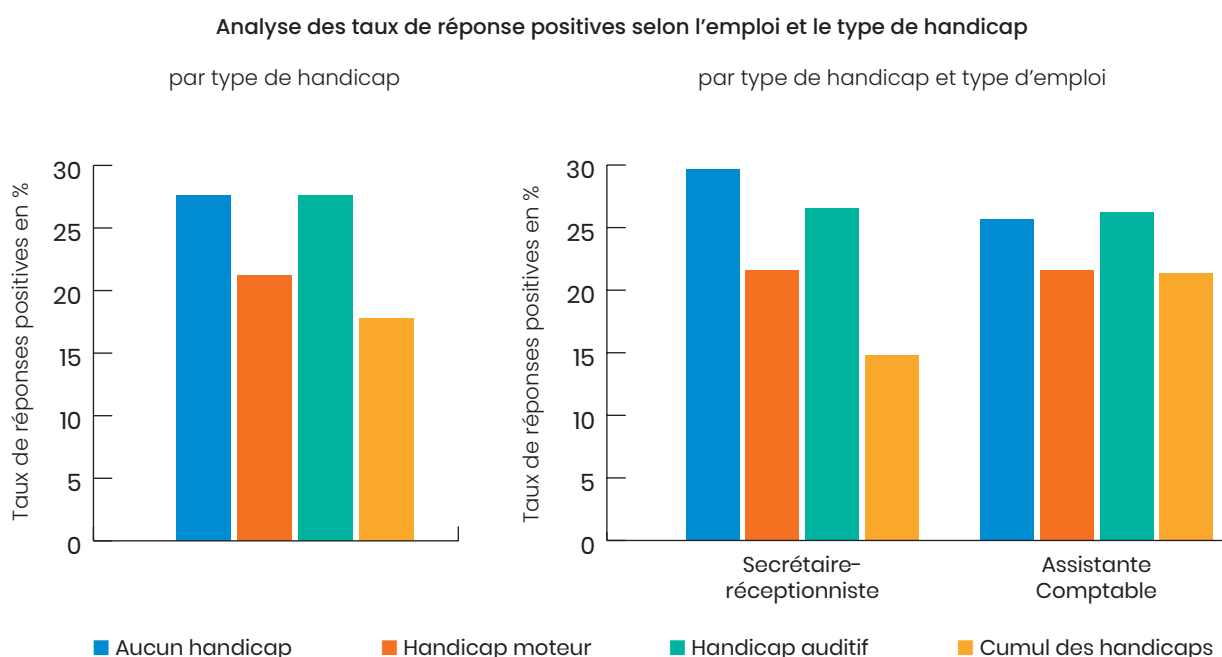


10. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

2.1. UN TAUX DE RÉPONSES POSITIVES¹¹ PLUS FAIBLE LORSQU'UN HANDICAP EST MENTIONNÉ DANS LA CANDIDATURE

Lorsqu'un handicap est mentionné dans la candidature, le taux de réponses positives est plus faible que lorsque ce n'est pas le cas, tandis que le taux de réponses négatives est plus élevé : le taux de réponses positives pour les deux types de poste est ainsi de 22.0 % pour une candidature avec un handicap et de 27.6 % quand il n'y a pas de handicap, soit un écart de 5.6 points de pourcentages.

2.2 UN ÉCART DE TAUX DE RÉPONSE PLUS FORT LIÉ AU HANDICAP POUR LE POSTE DE SECRÉTAIRE RÉCEPTIONNISTE QUE POUR LE POSTE D'ASSISTANTE COMPTABLE



La candidature mentionnant un handicap (moteur, auditif ou cumul) pour le poste de secrétaire réceptionniste génère moins de réponses positives que celle pour le poste d'assistante comptable, avec un écart de 8.6 points de pourcentage par rapport à la candidature de référence. L'écart avec la candidature de référence est moins important pour le poste d'assistante comptable : 2.8 points de pourcentage (22.8 % contre 25.6 %).

11. Il s'agit du taux de rappel par l'employeur pour une proposition d'entretien d'embauche, une demande d'information complémentaire au candidat ou une demande de rappel.

2.3. UN ÉCART PLUS FORT EN CAS DE CUMUL DE HANDICAPS ET POUR LE HANDICAP MOTEUR PAR RAPPORT AU HANDICAP AUDITIF

Lorsqu'on essaye de déterminer si la nature du handicap impacte les réponses, le testing révèle un écart de réponse plus fort pour le profil qui cumule deux types de handicap (moteur et auditif) et dans une moindre mesure pour le profil avec un handicap moteur :

- L'écart avec le profil de référence est ainsi de 9.9 points de pourcentage (avec un taux de rappel de 17.8 % contre 27.6 % pour la candidate de référence) en cas de cumul de handicaps. L'écart est de 6,4 points de pourcentage pour le profil avec handicap moteur seul.
- En revanche, le profil avec un handicap auditif ne subit pas d'écart par rapport à la candidature de référence.

2.4 UN ÉCART FORT POUR LE CUMUL DE HANDICAP ET POUR LE HANDICAP MOTEUR POUR LA PROFESSION DE SECRÉTAIRE RÉCEPTIONNISTE

Le handicap moteur, qu'il soit seul ou cumulé avec un handicap auditif, entraîne **un écart important concernant la profession de secrétaire réceptionniste** par rapport à la candidature de référence : le cumul de handicap diminue le taux de rappel de 14.9 points de pourcentage (14.8 % contre 29.7 % pour la candidate de référence) tandis que l'écart est de 8,1 points de pourcentage pour le handicap moteur seul.

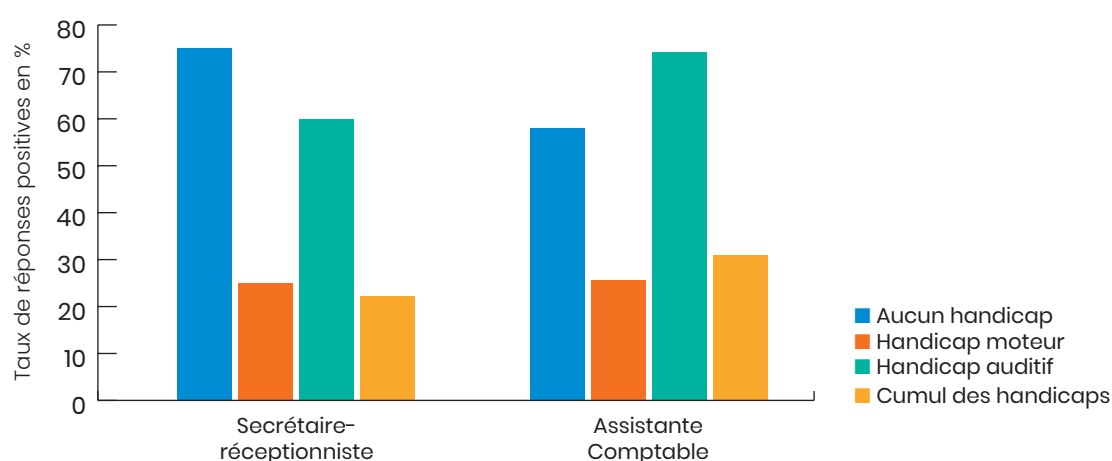
2.5 PEU D'ÉCART DU TAUX DE RÉPONSES POSITIVES DANS LES CANDIDATURES CLASSIQUES (SANS CV VIDÉO)

Pour les candidatures classiques, c'est-à-dire envoyées sans CV vidéo, l'écart de taux de réponses positives entre la candidature de référence et la candidature mentionnant un handicap reste faible. Sachant que le handicap est mentionné dans les lettres de motivation, il est supposé que celles-ci ne sont en fait pas réellement lues par les recruteurs, même si la mention de la RQTH apparaît parfois également dans l'en-tête du CV. Il est donc probable que le handicap n'a pas été détecté par le recruteur, ce qui peut expliquer le faible écart. Le taux de rappel que fait apparaître le testing concernant les candidatures classiques est donc à considérer avec précaution.

La présence de la mention RQTH dans le CV classique ne semble pas avoir d'effet sur le taux de rappel. Ici encore, on peut s'interroger pour savoir si le handicap a bien été détecté à la lecture du CV.

2.6. PEU REGARDÉS PAR LES RECRUTEURS, LES CV VIDÉO JOUENT UN RÔLE DE RÉVÉLATEUR DU HANDICAP ET SONT PARTICULIÈREMENT PÉNALISANTS POUR LES CANDIDATURES AVEC CUMUL DE HANDICAPS OU POUR LE HANDICAP MOTEUR

Taux de réponse des candidatures avec CV vidéo quand ils sont regardés par le recruteur, par type de handicap



Seuls 28 % des CV vidéo envoyés avec les candidatures ont été regardés par les recruteurs (26.0 % pour les postes de secrétaire réceptionniste et 30.8 % pour les postes d'assistante comptable).

Lorsque les CV vidéo sont visionnés, les taux de réponses positives sont très élevés pour la candidature de référence, ce qui peut indiquer une appréciation favorable du recruteur pour la candidature, celui-ci voulant en savoir plus en visionnant le CV vidéo.

Tel n'est pas le cas concernant le taux de réponses positives des profils avec un handicap moteur ou avec cumul de handicaps puisque l'écart se creuse alors davantage en défaveur de ceux-ci.

Il apparaît aussi que **lorsque les CV vidéo sont vus, ils agissent comme un véritable révélateur du handicap** ; c'est particulièrement le cas pour le handicap moteur alors qu'il n'a pas forcément été détecté dans la lettre de motivation ou à travers la mention de la RQTH en en-tête du CV. Sa détection par le recruteur lors du visionnage du CV vidéo l'amène fréquemment à arrêter le visionnage.

On constate alors **une différence très forte de taux de réponse pour le handicap moteur et pour le cumul des handicaps moteur et auditif : 50 points de pourcentage de différence par rapport à la candidate de référence.**

Le handicap auditif subit aussi un écart de 15 points pour le poste de secrétaire réceptionniste lors du visionnage du CV vidéo par rapport à la candidate de référence. A l’opposé, pour le poste d’assistante comptable, le taux de rappel est meilleur que celui de la candidate de référence.

Pour le poste de secrétaire réceptionniste, la vidéo de la candidate qui cumule les deux handicaps cumule plus de vues par les recruteurs mais aussi plus d’arrêts et plus de retours dans la zone où le handicap devient visible dans la vidéo.

Ce résultat négatif concernant l’impact du CV vidéo pour les candidatures mentionnant un handicap moteur ou un cumul de handicaps est surprenant car une autre étude expérimentale¹² a plutôt montré un effet positif du CV vidéo sur tout type de candidature (handicap moteur et sans handicap).

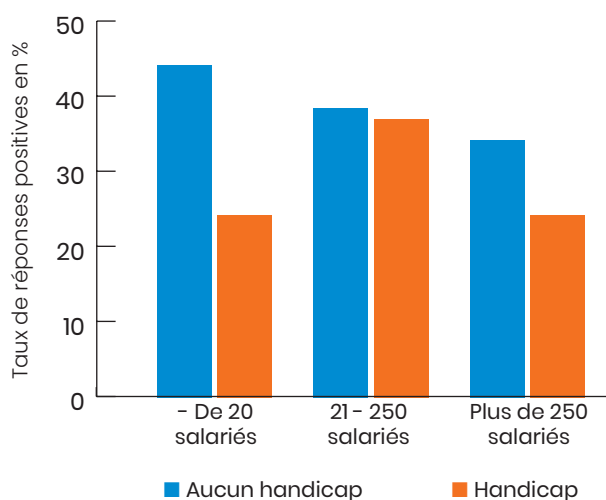
2.7. UN IMPACT INCERTAIN DE LA LETTRE DE RECOMMANDATION SUR LE TAUX DE RÉPONSES POSITIVES

Le testing montre que la présence d’une lettre de recommandation :

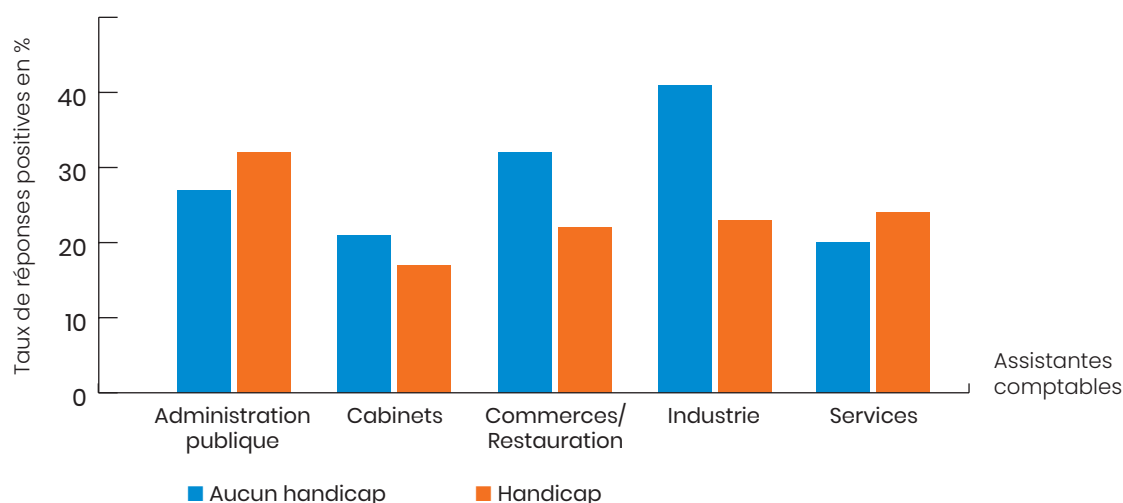
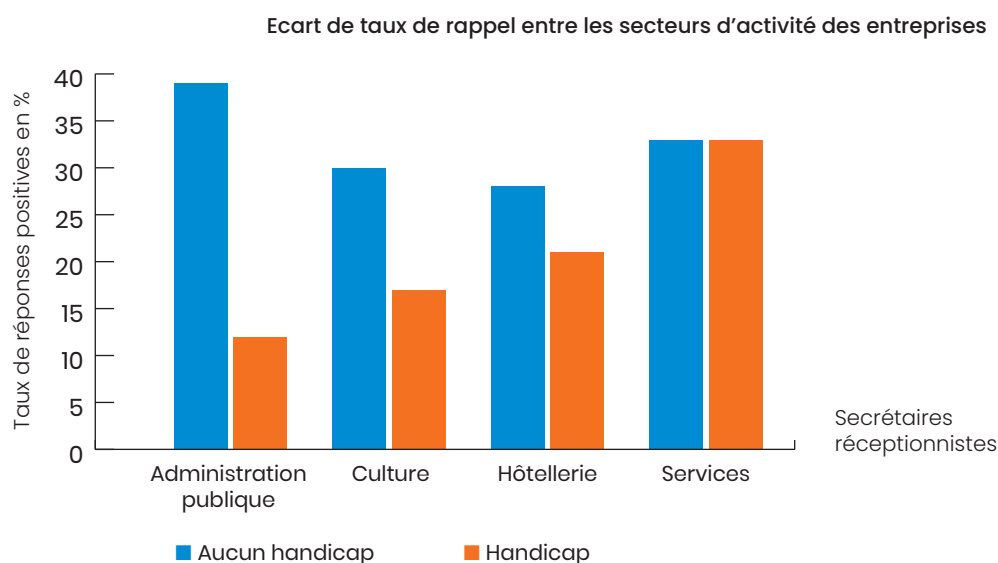
- a un effet négatif sur le taux de réponses positives du profil de référence,
- n’a pas d’effet sur le profil avec un handicap moteur,
- a un effet positif sur le profil qui cumule les deux handicaps et dans la candidature mentionnant un handicap auditif.

2.8. UN TAUX DE RÉPONSES POSITIVES DIFFÉRENT SELON LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES (TAILLE ET SECTEUR D’ACTIVITÉ)

Taux de réponse des candidatures par taille d’entreprise



12. C. Bellemare, M. Goussé, G. Lacroix, S. Marchand. « Discrimination envers les personnes en fauteuil roulant au Québec ». Décembre 2023. Note IPP n°98



La taille de l'entreprise semble avoir un impact sur le taux de réponses positives pour les candidatures avec handicap moteur : l'écart avec la candidate de référence est ainsi plus important pour les entreprises de moins de 20 salariés et plus faible dans les entreprises intermédiaires et les grandes entreprises (taux de réponses positives pour la candidature avec handicap moteur de 17,2 % pour les petites entreprises, 21,8 % pour les entreprises intermédiaires et 23,5 % pour les grandes entreprises¹³).

Le testing montre que les petites entreprises regardent davantage le CV vidéo. Néanmoins, lorsque les CV vidéo sont regardés par les recruteurs des grandes entreprises, les écarts dans le taux de réponse positive avec la candidature de référence sont aussi très conséquents même s'ils restent moins élevés que pour les petites entreprises. Cette appréciation différenciée concernant les petites entreprises pourrait s'expliquer par l'hypothèse qu'elles détectent mieux le handicap dans leur processus d'analyse des candidatures que les grandes entreprises.

13. Contre respectivement 27%, 26%, 28% concernant la candidature de référence.

Le testing a également permis de constater une différence dans le taux de réponses positives pour les deux professions selon **le secteur d'activité de l'entreprise** :

- **Dans les collectivités publiques, le secteur culturel**, le taux de réponses positives à la **candidature mentionnant un handicap est inférieur** à celui de la candidature de référence pour le poste de secrétaire réceptionniste.
- **Dans le secteur industriel et du commerce**, le taux de réponses positives est **moins élevé pour la candidature avec handicap pour le poste d'assistante comptable**.
- Pour la candidature au **poste de secrétaire réceptionniste** mentionnant un **handicap**, le taux de réponses positives est moins élevé pour les collectivités publiques, le secteur de l'hôtellerie – restauration et le secteur culturel.
- Pour le **secteur des services**, le taux de réponses positives aux candidatures présentant un handicap est quasi équivalent pour le poste de secrétaire réceptionniste à celui de la candidate de référence.

2.9 UN TAUX DE RÉPONSES POSITIVES PLUS ÉLEVÉ ÉMANANT DES ENTREPRISES ACCESSIBLES POUR LES CANDIDATURES MENTIONNANT UN HANDICAP

(NB : TEST RÉALISÉ SUR LE SEUL BASSIN LYONNAIS)

Pour les entreprises de l'échantillon basées dans le bassin lyonnais (26 % de l'échantillon), le testing a observé la corrélation pouvant exister entre le fait que les locaux de l'entreprise étaient accessibles (vu de l'extérieur des locaux) et le taux de réponses positives à la candidature mentionnant un handicap.

Les données relatives à l'accessibilité dans le testing ont porté sur la présence d'une porte d'entrée accessible, d'une rampe d'accès, d'un trottoir accessible devant l'immeuble, d'un parking, d'une station de métro, d'un tramway ou d'un arrêt de bus à proximité, ou encore l'existence d'un obstacle devant l'entrée des locaux de l'entreprise.

Les résultats font apparaître que **le taux de réponses positives des candidatures avec handicap est plus élevé quand les entreprises sont accessibles** (selon les critères établis par le testing) : l'écart entre la candidature de référence et la candidature mentionnant un handicap est alors considérablement réduit.



SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX RÉSULTATS

- Un taux de réponses positives **plus faible lorsqu'un handicap est mentionné** dans la candidature
- **Un écart plus fort pour la candidature mentionnant un handicap** (par rapport à la candidature de référence) pour le poste de secrétaire réceptionniste, poste qui est davantage en contact avec le public, que pour le poste d'assistante comptable
- **Un écart qui dépend du type de handicap** : réel en cas de handicap moteur, plus fort en cas de cumul de handicaps mais quasi inexistant pour le handicap auditif
- Un écart plus fort en cas de handicap moteur ou surtout de cumul de handicap pour le poste de secrétaire réceptionniste que pour celui d'assistante comptable
- **Pas d'impact significatif du CV vidéo, en général peu regardé** par le recruteur
- **Quand le CV vidéo est regardé**, il a un impact positif pour la candidate de référence mais **un impact négatif important pour la candidature avec handicap** moteur ou avec cumul de handicap, en particulier pour le poste de secrétaire réceptionniste avec 49 points pourcentage de différence entre le profil de référence et le profil avec cumul de handicap
- **Un taux de réponses positives différent en fonction de la taille et du secteur** d'activité de l'entreprise
- **Un taux de réponse positive plus élevé** pour les candidatures mentionnant un handicap **quand les locaux des entreprises sont accessibles**.

Ainsi, suite à une candidature aux professions de secrétaire réceptionniste et d'assistante comptable combinées, la probabilité de recevoir une réponse positive de la part d'un recruteur est moins importante en cas de cumul de handicaps. Elle l'est aussi pour le handicap moteur mais dans une moindre mesure. L'effet négatif de ces deux types de handicap est alors statistiquement significatif.

LES CHIFFRES CLÉS

DU TESTING APF FRANCE HANDICAP

1974

candidatures envoyées
pour deux métiers administratifs peu qualifiés



>

2

métiers
testés



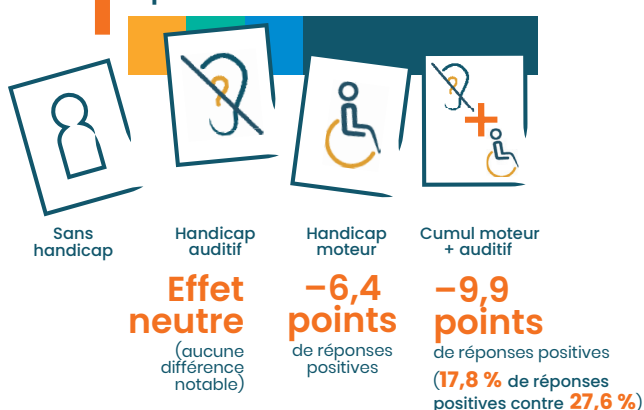
Le handicap, même déclaré dans une simple candidature, réduit significativement les opportunités d'embauche

Le taux de réponses positives chute de **27,6 % à 22 %** lorsqu'un handicap est mentionné.

Soit **une baisse moyenne de 5,6 points** dans les chances d'obtenir un entretien.

4

profils de candidate



Le handicap moteur et surtout le cumul moteur et auditif entraîne une forte baisse des réponses positives

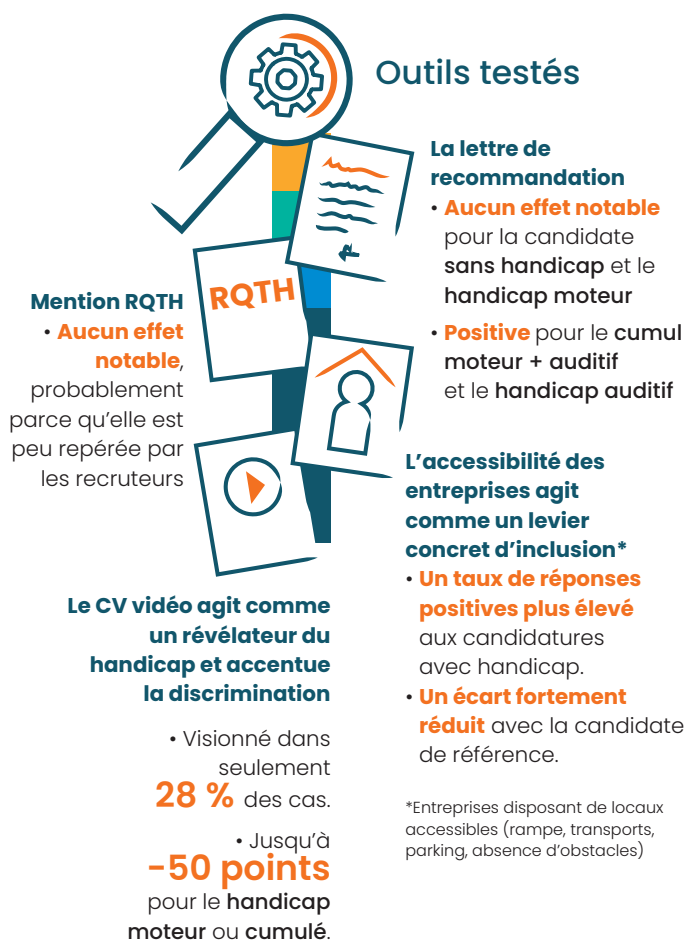
Sur le métier de secrétaire réceptionniste, ces écarts s'amplifient :

-8,1 points pour le handicap moteur seul
-14,9 points pour le cumul moteur + auditif

Plus la fonction est visible, plus le handicap pénalise la candidature. Le testing révèle une différence nette selon la visibilité du poste :

Réponses positives :
Secrétaire réceptionniste : **21,1 %**
(vs **29,7 %** sans handicap)
Assistante comptable : **22,8 %**
(vs **25,6 %**)

Outils testés



*Entreprises disposant de locaux accessibles (rampe, transports, parking, absence d'obstacles)

3 LE HANDICAP, VÉRITABLE FREIN À L'EMBAUCHE

UNE RÉALITÉ OBJECTIVÉE

Le testing initié par APF France handicap permet de constater de manière objectivée que des processus discriminatoires sont à l'œuvre dans l'appréciation des candidatures mentionnant un handicap par les recruteurs.

Les résultats font apparaître que ces candidatures sont pénalisées par rapport à la candidature de référence. C'est particulièrement vrai pour la candidature mentionnant un handicap moteur et surtout celle présentant un cumul de handicap, alors que le handicap auditif semble n'avoir que peu ou pas d'effet pénalisant sur la probabilité d'être recontacté par le recruteur (ce type de handicap apparaît globalement peu discriminé, du moins dans l'étude réalisée).

Une telle pénalisation de certains types de handicap interroge particulièrement s'agissant de deux postes (assistante comptable et secrétaire réceptionniste) pour lesquels on pourrait penser que, dans la mesure où des aides techniques ont été préalablement mises en place par la candidate en situation de handicap (ex : le fauteuil pour le handicap moteur) et que les locaux sont accessibles, il n'y a pas de raison que le recruteur considère son profil comme moins adéquat que celui de la candidate de référence. À cet égard, l'appareil auditif qui est aussi une aide technique ne semble pas avoir le même effet que le fauteuil, alors même qu'il compense précisément le handicap et remplit la même fonction.

Les résultats du testing conduisent ainsi à constater **la persistance de biais et de préjugés concernant le handicap**, avec un impact négatif sur l'appréciation des candidatures.

Le testing fait surtout apparaître **une différence d'appréciation en fonction du type de handicap**, avec **une perception particulièrement négative pour le handicap moteur ou pour le cumul de handicap**, tandis que **le handicap auditif semble beaucoup moins pénalisé** voire ne subit pas de pénalité du tout de la part des recruteurs.

Comme le souligne le dernier baromètre Agefiph-lfop¹⁴, cette appréhension négative du handicap par le recruteur lors de l'embauche fonctionne « *comme une difficulté sociale construite qui agit comme une prophétie auto-réalisatrice* ». La croyance préalable par le recruteur qu'une embauche entraînera forcément difficultés, contraintes et coûts, l'amène à éliminer par précaution les candidatures, avec un effet dissuasif pérenne puisqu'aucune expérience contraire ne vient contredire le préjugé.

La dernière édition de ce baromètre indique que seulement 22 % des employeurs interrogés considèrent que l'intégration d'un collaborateur avec un handicap moteur est facile, tandis que le taux est de 47 % pour le handicap auditif. Le handicap moteur est ainsi un des handicaps qui suscite le plus d'appréhension de la part des recruteurs, après le handicap psychique et le handicap visuel.

14. « La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap, 8^{ème} édition du baromètre Agefiph-lfop auprès des entreprises, du grand public, des salariés et des personnes en situation de handicap », sept.2025

L'influence du type de profession exercé est également mise en exergue : **les candidatures mentionnant un handicap en réponse à des offres d'emploi en contact avec le public (secrétaire réceptionniste) sont impactées négativement**, alors que celles moins exposées au public (assistante comptable) sont moins affectées par le critère du handicap. La profession de secrétaire réceptionniste étant un poste « visible », en contact avec un public extérieur, on peut supposer que le recruteur craigne un impact défavorable en termes d'image de l'entreprise ou bien des difficultés pour l'exercice du poste dans l'hypothèse où des aménagements seraient nécessaires en termes d'accessibilité de l'environnement de travail.

A l'inverse, **le testing identifie le levier potentiel de l'accessibilité des locaux de travail** comme susceptible d'irriguer de manière positive les pratiques de recrutement de l'entreprise. Ce constat qui peut sembler somme toute logique, n'en est pas moins particulièrement intéressant et conforte tout l'intérêt, voire l'impact, d'une acculturation à l'accessibilité universelle et de la valorisation d'une expérience du handicap au sein des entreprises. **Ce résultat confirme, s'il était besoin, que l'accessibilité est un levier puissant pour faire évoluer favorablement les pratiques de l'entreprise, comme ici en matière de recrutement.**

Le testing permet aussi de relever une forme de traitement automatisé/mécanique potentiellement dommageable dans la sélection des candidatures. On a constaté en effet que le CV était souvent à peine regardé par le recruteur (qui ne voit pas forcément la mention RQTH) et que les outils connexes susceptibles d'approfondir l'appréciation et de booster la candidature (CV vidéo, lettre de recommandation) ne l'étaient majoritairement pas non plus.

Ce constat interroge les mécanismes de sélection des candidatures et de recrutement quand on sait que les personnes en situation de handicap peuvent avoir des CV qui comportent des ruptures dans le parcours professionnel et un niveau de diplôme parfois peu élevé. **Le fait de se contenter de la lecture du seul CV est susceptible de pénaliser fortement ces candidats qui ne se voient pas offerts la possibilité de défendre réellement leurs chances. Cette modalité est donc particulièrement à questionner au regard d'un développement de plus en plus massif du recours à l'intelligence artificielle dans la sélection des candidatures.**

Enfin, **le faible impact du CV vidéo**, qui n'est pas vraiment regardé et qui, lorsqu'il l'est, joue défavorablement pour les candidatures mentionnant un handicap, en particulier pour le handicap moteur, est source d'interrogations pour APF France handicap.

- D'une part, le testing démontre de manière flagrante que lorsque le handicap est directement perçu lors de la vidéo, il conduit le recruteur à éliminer quasi systématiquement la candidate ;
- D'autre part, le CV vidéo ne semble pas jouer de rôle positif pour valoriser la candidature avec mention du handicap (moteur ou cumul de handicaps).

L'effet positif du CV Vidéo ne jouant a priori que pour la candidature de référence et la candidature avec un handicap auditif, on peut en déduire que son utilisation sera plutôt bénéfique pour un handicap invisible ou dissimulé et pas pour un handicap visible pour lequel il agit plutôt comme révélateur du handicap. Il est à souligner que ce constat vient en contradiction avec de précédentes observations qui indiquaient à l'opposé que les CV vidéo avaient un effet positif sur le taux de réponse positive des candidatures mentionnant un handicap moteur.

[TÉLÉCHARGER LE RAPPORT FINAL DÉTAILLÉ DES CHERCHEUSES](#)

4 EN FINIR AVEC LES DISCRIMINATIONS DANS LE MONDE DU TRAVAIL

PRÉCONISATIONS ET PROPOSITION DE LOI D'APF FRANCE HANDICAP

Face aux résultats sans appel de ce testing, APF France handicap formule des préconisations et porte une proposition de loi, afin d'enrayer les processus discriminatoires liés au handicap dans la sphère professionnelle.

- 1) **Créer un observatoire national des discriminations** chargé d'améliorer la connaissance et la mesure des discriminations et de promouvoir tous les outils permettant de les objectiver (testing, indicateurs et publications des entreprises dans le cadre de leurs obligations RSE¹⁵ extra financières, audits et diagnostics internes...).
- 2) **Amplifier et systématiser le développement d'actions et de campagnes de sensibilisation et de formation auprès des entreprises publiques et privées** en vue d'une meilleure appréhension du handicap, afin de contribuer à l'élimination des stéréotypes et des préjugés défavorables, en particulier lors du recrutement :
 - a. **Former de manière systématique** tous les acteurs concernés au sein des entreprises à la lutte contre les discriminations, en particulier les chargés du recrutement, les représentants syndicaux et les représentants du personnel, les référents handicap, les managers de proximité et les collectifs de travail, avec une attention portée aux situations les plus fréquentes et aux handicaps qui suscitent le plus de préjugés.
 - b. **Promouvoir les aspects positifs liés au handicap dans le monde du travail en valorisant en particulier les savoirs expérientiels** des personnes liés au handicap et l'intérêt de les mobiliser dans la sphère professionnelle.
- 3) **Porter l'objectif d'une mise en accessibilité globale des entreprises.**
 - a. Prendre en compte tous ses aspects (accessibilité des locaux, aménagement du cadre et de l'organisation du travail, mise en accessibilité des outils techniques et numériques de travail etc.) afin de **construire une culture fondée sur l'accessibilité universelle** propice à une approche *handi accueillante*, y compris en matière de recrutement.
 - b. **Faire adopter sans délais les textes réglementaires** prévus définissant les obligations des entreprises en matière d'accessibilité des locaux de travail¹⁶.

15. Responsabilité sociale des entreprises

16. Fixée par la loi du 11 février 2005, l'obligation d'accessibilité des bâtiments à usage professionnel doit être précisée dans la réglementation depuis 20 ans. La réglementation attendue prévoit un décret (décret fixant les règles relatives à l'accessibilité lors de la construction ou de la rénovation de bâtiments à usage professionnel) et un arrêté concernant les bâtiments à usage professionnel neufs ainsi qu'une réglementation propre concernant les locaux à usage professionnel existants.

- 4) **Interroger les modes de recrutement des entreprises**, leur substituer des procédures permettant de considérer d'autres éléments de la candidature en plus du CV et encadrer l'utilisation de l'intelligence artificielle potentiellement génératrice de biais :
- a. Utiliser et systématiser des leviers et des procédures **de recrutement permettant de prévenir les processus discriminatoires** en ne considérant pas le seul CV.
 - b. Mettre en place une procédure de recrutement permettant de **renforcer l'égalité de traitement entre les candidats** et de limiter les biais subjectifs d'appréciation des candidatures (jury de sélection composé de plusieurs personnes, grille d'entretien, exercices pratiques par mise en situation...).
 - c. **Promouvoir la diversité des profils** dans le management et les fonctions RH.
- 5) **Mettre davantage en exergue et essayer les bonnes pratiques d'entreprises visant à éliminer les processus discriminatoires** dans leurs procédures de recrutement. Plusieurs associations d'entreprises fondées autour d'objectifs de RSE et de pratiques inclusives ont initié des travaux et élaboré des processus qu'il convient de diffuser largement.
- 6) **Modifier le cadre légal anti discriminations dans le monde du travail pour renforcer son effectivité** (voir la proposition en encadré page suivante).

PROPOSITION DE LOI PAR APF FRANCE HANDICAP POUR RENFORCER L'EFFECTIVITÉ DU CADRE LÉGAL VISANT À LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES AU HANDICAP DANS LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE

En dépit d'un arsenal législatif conséquent progressivement renforcé depuis vingt ans, issu en grande partie du droit de l'Union européenne, les processus discriminatoires affectant les personnes en situation de handicap persistent de manière massive et systémique.

Si de nombreux textes sont désormais mobilisables en cas de traitements discriminatoires, en particulier dans le domaine de l'emploi, cet arsenal juridique demeure largement méconnu et insuffisamment mobilisé, et présente des imperfections qui en limitent l'opérationnalité.

Il apparaît donc indispensable de renforcer et de préciser le cadre légal de lutte contre les discriminations liées au handicap dans la sphère professionnelle afin d'en accroître la portée et l'effectivité.

APF France handicap porte donc une proposition de loi (PPL), qui s'articule autour de quatre articles dont le contenu est largement inspiré par des propositions issues du Défenseur des droits.

ARTICLE 1 – Redéfinition de la discrimination liée au handicap

L'article 1^{er} de la PPL modifie la  Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 pour intégrer explicitement le refus d'aménagement raisonnable comme une forme de discrimination. Il aligne ainsi le droit français sur le droit européen et renforce la responsabilité juridique des employeurs.

ARTICLE 2 – Introduction d'un contrôle de l'effectivité de la formation obligatoire à la non-discrimination

Cet article renforce l'obligation de formation des recruteurs à la non-discrimination, introduite par la  Loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, en instaurant un mécanisme de contrôle de son effectivité. Il prévoit également d'introduire une obligation équivalente dans le Code général de la fonction publique.

ARTICLE 3 – Introduction d'un mécanisme d'amende civile au sein des sanctions en cas de manquement de l'employeur

Cet article introduit un dispositif de sanctions judiciaires proportionnelles et dissuasives en cas de discrimination avérée fondée sur le handicap. Il crée ainsi la possibilité pour le juge de prononcer, en plus des sanctions existantes, une amende civile proportionnée à la gravité des faits et à la taille de l'entreprise ; il renforce l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctrices (formation du management, plan d'action interne, audit RH...).

ARTICLE 4 – Extension de l'obligation d'aménagement raisonnable aux aidants

L'article 4 étend le droit à des aménagements raisonnables dans la sphère professionnelle aux aidants familiaux de personnes en situation de handicap. Ces aménagements peuvent prendre la forme d'horaires flexibles, de télétravail partiel ou d'autorisations d'absence pour accompagnement médical. Cette mesure vise à mieux concilier vie professionnelle et rôle d'aidant. Le refus de l'employeur de prendre des mesures d'aménagement raisonnable en faveur des aidants peut être constitutif d'une discrimination comme l'a jugé récemment la Cour de justice de l'Union européenne¹⁷.

APF France handicap s'attachera à faire vivre cette proposition dans le débat public et à la porter auprès de la représentation nationale en vue de son adoption, dans la suite du testing qui montre la nécessité, en parallèle d'actions de sensibilisations auprès des entreprises, de renforcer l'arsenal juridique contraignant.

17. La CJUE a jugé dans un  arrêt C-38/24 [Bervidi] que la protection des droits des personnes handicapées contre les discriminations indirectes s'étendait aux parents d'enfants handicapés

Initié au 2^{ème} semestre 2024, le testing a été coordonné par Marion Goussé, professeure d'économie à l'Ensaï¹⁸ et par Naomie Mahmoudi, maîtresse de conférences en Sciences Economiques à l'Université Claude Bernard Lyon 1 ; il a été déployé entre février et septembre 2025 par un assistant de recherche en Master 2 Econométrie et Statistiques de l'ISFA¹⁹, recruté en contrat d'alternance de septembre 2024 à septembre 2025.

PROFIL DE LA CANDIDATURE TESTÉE ET MÉTIERS CHOISIS POUR LE TESTING

Dans le cadre du testing, un profil fictif d'une candidate jeune en fauteuil et/ ou avec un appareil auditif a été créé. Elle a été prénommée Marion Leroy afin de disposer d'une identité commune et banale.

Dans le CV de la candidate fictive était indiqué, lorsqu'elle postulait à des postes de secrétaire réceptionniste, qu'elle était titulaire depuis 2019 d'un baccalauréat professionnel (ce qui laissait supposer, sans redoublement ni interruption d'études, qu'elle était âgée d'environ 23-24 ans) avec également la mention complémentaire d'alternance en accueil-réception.

Pour les postes d'assistante comptable, son CV indiquait qu'elle était titulaire d'un baccalauréat STMG²⁰ obtenu en 2018 (âge supposé de 24-25 ans sans redoublement ni interruption d'études) et d'un BTS comptabilité et gestion suivi en alternance.

La candidate pouvait être en situation de handicap ou sans handicap, puisque l'objectif était de mesurer la probabilité que la candidate en situation de handicap obtienne une réponse positive de la part de l'employeur, comparativement à la candidate de référence, toutes choses étant égales par ailleurs concernant son CV.

L'effet de plusieurs types de déficiences « visibles » indiquées dans la candidature de la candidate en situation de handicap a été testé :

- Déficience auditive (mention d'un appareil auditif)
- Déficience motrice (mention du fait d'être en fauteuil)
- Cumul de ces deux déficiences

Deux métiers ont été choisis :

- Métier d'agente comptable – assistante comptable / d'adjointe administratif
- Métier d'agente d'accueil / secrétaire réceptionniste.

Pour ces deux métiers, l'objectif était de mesurer l'existence d'un écart possible entre le métier en contact avec le public (métier de secrétaire réceptionniste) et celui qui était moins exposé à un public (assistant comptable) dans l'appréciation de la candidature mentionnant un handicap. Le choix de ces deux professions a été guidé par la volonté d'examiner la situation de métiers qui peuvent être exercées couramment par des personnes en situation de handicap car ils correspondent à un profil socio professionnel assez répandu chez les travailleurs en situation de handicap. Il s'agit en outre de métiers en tension, relativement peu qualifiés, avec de nombreuses offres et demandes d'emploi, ce qui est propice pour la réalisation d'un testing.

18. École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information.

19. Institut de Science Financière et d'Assurances.

20. Sciences et technologies du management et de la gestion.

Les deux types de handicap qui ont été retenus (auditif et moteur) pour le testing sont visibles. Lorsqu'un candidat à un poste d'assistante comptable ou de secrétaire réceptionniste dispose d'une aide technique adaptée (appareil auditif, fauteuil roulant, etc.), le recruteur ne devrait donc a priori pas douter de sa capacité à exercer pleinement ses missions ; l'évaluation de la candidature devrait être effectuée de la même manière que celle d'une personne sans handicap. De plus, le choix d'un handicap moteur permet aussi de mesurer la corrélation existante entre accessibilité des locaux et éventuelles pratiques discriminatoires de l'entreprise dans la procédure de recrutement.

Enfin, a aussi été testé l'impact de l'utilisation d'outils susceptibles de permettre une valorisation supplémentaire de la candidature : En annexe du CV ont pu être envoyés un CV vidéo, ou une mention de la RQTH ou encore une lettre de recommandation d'un précédent employeur. L'objectif étant de vérifier si ces outils contribuent réellement à valoriser davantage la candidature et à lever d'éventuelles appréhensions réservées du recruteur de prime abord face au seul CV.

[TÉLÉCHARGER LES CV UTILISÉS POUR LE TESTING](#)

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON DES ENTREPRISES TESTÉES

Environ 74 % des entreprises testées étaient basées en région parisienne tandis que 26 % d'entre elles se situaient dans le bassin lyonnais. Le secteur privé était majoritaire dans l'échantillon avec 90 % des entreprises testées. 33 % des entreprises de l'échantillon avaient moins de 20 salariés tandis que 35 % d'entre elles avaient plus de 250 salariés. 14 % des entreprises testées mentionnaient dans leur offre que les personnes ayant un handicap étaient les bienvenues et 15 % que le télétravail était possible (2 % pour les postes de secrétaire réceptionniste et 28 % pour les postes d'assistante comptable).

15 % des offres émanaient de l'administration publique pour les postes de secrétaire réceptionniste, contre 5,5 % pour les postes d'assistante comptable. 40 % des offres venaient du secteur des services pour les postes d'assistante comptable (en particulier services aux entreprises) et 17 % du secteur du commerce. Pour les postes de secrétaires réceptionniste, 43 % des offres émanaient de l'hôtellerie-restauration.

EN SYNTHÈSE : VARIATION DU PROFIL DE LA CANDIDATE DANS LE TESTING

- Type de handicap : pas de handicap / handicap moteur (fauteuil roulant) / handicap auditif (appareil auditif à l'oreille gauche) / cumul des handicaps moteur et auditif (fauteuil + appareil auditif)
- Type de candidature : une candidature classique (CV + lettre de motivation) / une candidature avec CV vidéo (CV classique contenant un hyperlien vers un CV vidéo + lettre de motivation)
- Ajout ou non d'une lettre de recommandation par un ancien employeur (féminin ou masculin)
- Mention de la reconnaissance RQTH dans le CV

Lorsqu'il y a un handicap, celui-ci est mentionné dans la lettre de motivation si la candidature est classique et dans le CV vidéo si la candidature est une candidature avec CV vidéo. Il peut en plus être signalé par la mention RQTH dans tous les types de candidature.

MODALITÉS DE RÉALISATION DU TESTING

Pour le testing, une candidature fictive a été élaborée comprenant les différents éléments mentionnés ci-dessus (un profil, un type de CV (classique et réalisation d'un CV vidéo avec une comédienne) et une lettre de recommandation d'un ancien employeur ou non par offre d'emploi testée, ces paramètres étant aléatoires). La candidature a ensuite été envoyée à des entreprises situées à Lyon et en Ile de France et qui avaient mis en ligne des offres d'emploi sur les deux métiers correspondants.

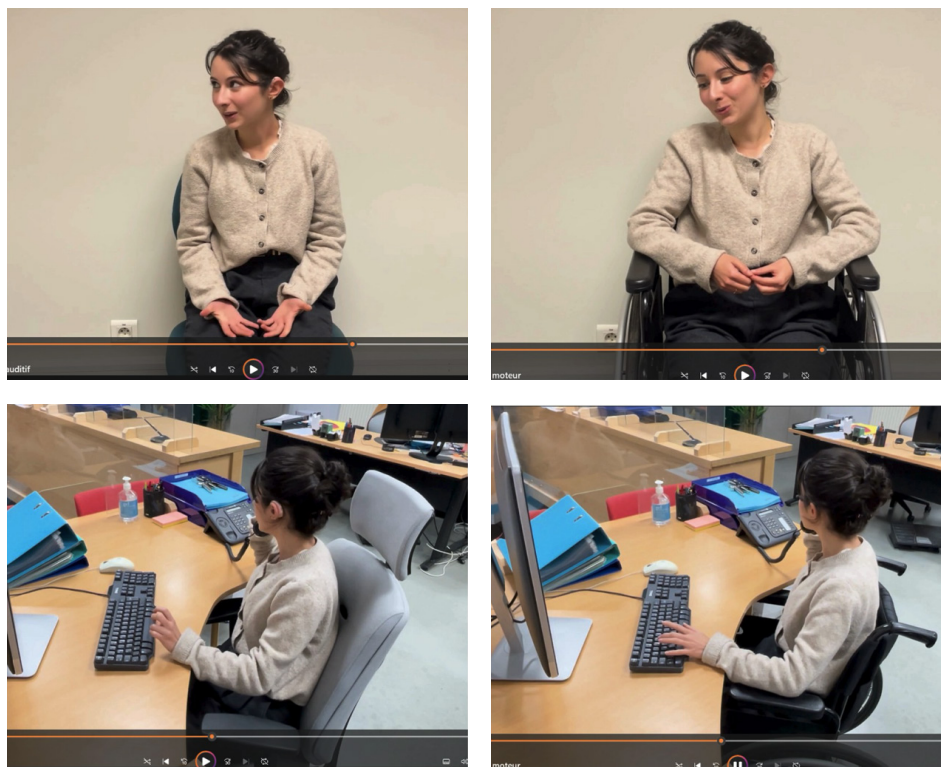
Une fois les offres repérées, une seule candidature a ensuite été envoyée de façon randomisée par offre d'emploi testée dont le profil était choisi de manière aléatoire. Les taux de réponse des employeurs ont ensuite été comparés afin de déterminer les candidatures ayant eu le plus de succès et celles qui en ont rencontré moins. La mesure de la discrimination éventuelle s'est effectuée de manière agrégée, c'est-à-dire en prenant en compte l'ensemble des entreprises testée et non chacune prise séparément.

Combinaison des caractéristiques établie dans le profil de la candidate fictive et des candidatures envoyées de manière aléatoire avec un type de profil à chaque fois

Profil (exclusif)	Outil d'aide à l'embauche ajouté à la candidature (cumulables)
Référence (pas de handicap)	Aucun
Auditif (aide technique : appareil auditif à l'oreille gauche)	Présence d'un hyperlien vers un CV vidéo dans le CV classique (en haut, dans le bloc identité) ainsi que dans la lettre de motivation
Moteur (aide technique : fauteuil roulant)	Lettre de recommandation, de la part d'un ancien employeur (dénommé Stéphane Fournier) ou d'une ancienne employeuse (dénommée Nathalie Fournier)
Moteur et auditif (aides techniques : fauteuil roulant ayant un appareil auditif à l'oreille gauche)	Mention de la détention de la RQTH dans le CV classique (en haut, dans le bloc identité)

Source : testing CV vidéo.

Extrait du CV vidéo de la candidate fictive (source : testing CV vidéo)



1974 offres d'emploi ont été testées : 884 pour les postes de secrétaire réceptionniste et 990 pour les postes d'assistante comptable, ce qui constitue un échantillon particulièrement robuste. Les offres d'emploi ont été repérées sur les plates formes de recherche d'emploi les plus courantes (INDEED, Hello work, emploi-territorial...) et émanaient d'entreprises publiques et privées basées en Ile de France et sur le territoire lyonnais (territoire où est basé un des laboratoires de recherche partie prenante du testing).

Qu'a cherché à mesurer le testing ?

- L'appréciation par un recruteur d'une candidature d'une jeune femme en situation de handicap sur deux métiers administratifs courants peu qualifiés
- L'impact du handicap moteur ou auditif ou du cumul des deux sur l'appréciation de la candidature
- Une différence dans le taux de retour entre le métier en contact avec le public (secrétaire réceptionniste) et celui sans contact (assistante comptable)
- L'impact de 3 outils susceptibles de booster la candidature (Cv vidéo, lettre de recommandation, mention de la RQTH sur le CV)
- L'impact de l'accessibilité des locaux de l'entreprise (accessibilité physique) sur les processus discriminatoires.

[TÉLÉCHARGER LE RAPPORT FINAL DES CHERCHEUSES](#)



APF France handicap est une association nationale de personnes en situation de handicap ouverte à toutes et à tous : familles, proches, sympathisants...

Fondée sur des valeurs humanistes de respect, d'ouverture et de solidarité, prônant l'égalité et le vivre ensemble, l'association est engagée, depuis 90 ans, dans la défense des droits des personnes en situation de handicap et de leurs familles. Elle se bat contre les discriminations et les préjugés dont elles sont victimes.

Présente dans chaque département, APF France handicap accompagne 50 000 personnes au quotidien dans tous les domaines de la vie (accessibilité, éducation, emploi, santé...), grâce à ses délégations, ses établissements et services sociaux et médico sociaux, et ses entreprises adaptées.

APF France handicap est dotée du statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) depuis 2021.

apf-francehandicap.org

actionspolitiques.apf-francehandicap.org

Suivre APF France handicap sur :

