Rapport final à destination d'APF France handicap

La discrimination à l'embauche liée aux handicaps moteur et/ou auditif *

Marion Goussé (CREST-ENSAI)

Naomie Mahmoudi (Université Claude Bernard Lyon 1 - ISFA, SAF)

19 septembre 2025

1 Contexte

Les personnes en situation de handicap peinent encore aujourd'hui à accéder à l'emploi, avec une probabilité d'être en emploi significativement plus faible comme documenté dans la littérature académique (e.g. Mussida and Sciulli, 2015, 2016). Selon le dernier rapport de la DREES[1], celles qui ont un handicap reconnu administrativement en France et qui sont en âge de travailler (les 15-64 ans) sont presque deux fois moins en emploi que l'ensemble de la population française de la même tranche d'âge (39 % contre 68 %) et près de deux fois plus au chômage (7 % contre 12 % en 2023). Cette distance par rapport à l'emploi est particulièrement marquée chez les jeunes en situation de handicap, puisque seuls 4 % des 15-24 ans administrativement reconnus handicapés ont un emploi, contre 10 % pour de l'ensemble des jeunes de cette même tranche d'âge.

*Cette étude a été réalisée dans le cadre d'une convention de partenariat avec APF France handicap. Nous remercions chaleureusement les assistants de recherche Arezki Nedjadi, Thomas Lenouard et Emma Raz pour leur participation à la collecte de données expérimentales.

[1]DREES (2024). Le handicap en chiffres – édition 2024. Panorama de la DREES social, 97 p.

Pourtant, nous observons des avancées majeures ces dernières décennies en faveur de leur emploi. De façon non exhaustive, nous pouvons citer les opportunités d'emploi accrues avec le développement des technologies de l'information et de la communication et des professions connexes, l'essor du télétravail, la mise en oeuvre de mesures incitatives (aides financières, humaines et techniques) et de mesures coercitives. Les deux principales mesures coercitives sont le quota d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises d'au moins 20 salariés et la loi anti-discrimination.

Alors pourquoi peinent-elles encore à intégrer le marché du travail ?

Parmi les explications possibles figurent l'existence de discriminations sur le marché du travail, et en particulier dans l'accès à l'emploi, comme soulignée par l'étude de Lindsay (2011) portant sur les jeunes de 15-24 ans. En application de la définition de la discrimination sur le marché du travail de Heckman (1998), cela consiste pour les recruteurs à traiter différemment lors du processus de recrutement les personnes en situation de handicap par rapport aux personnes sans handicap qui auraient pourtant les mêmes capacités productives. En France, le handicap est la première cause de saisine du défenseur des droits en matière de discrimination depuis 2017. Et si l'on se réfère à l'étude de Lippens et al. (2023), ce critère du handicap est le plus discriminé dans l'accès à l'emploi parmi les critères de discrimination les plus courants (tels que l'origine, le genre, etc.).

Dans cette étude, nous explorons cette possibilité, en mesurerant l'ampleur de cette discrimination dans l'accès à l'emploi selon différents types de handicap à l'encontre des jeunes femmes peu qualifiées.

Pour pouvoir mesurer la discrimination, il faut donc raisonner à niveau de capacités productives identiques. Pour cela, le recours à une méthode expérimentale, en particulier la méthode du test par correspondance (ci-après *testing*) qui consiste à reproduire artificiellement une situation propoce à la discrimination pour la mesurer s'avère appropriée (e.g. Neumark, 2018).

Plusieurs études utilisant cette méthode du testing ont montré et quantifié cette discrimination dans l'accès à l'emploi en raison de différents types de handicap, dont le handicap moteur, qui est le type de handicap le plus étudié dans la littérature française et étrangère (e.g. Ravaud et al., 1992; Ameri et al., 2018; Mahmoudi, 2021; Antinyan et al., 2024, ou encore le handicap auditif (Baert, 2016; l'Horty et al., 2022).

Aucune de ces études ne s'est toutefois penchée sur le cumul des handicaps et son effet sur l'accès à l'emploi.

Pourquoi se focaliser sur les jeunes femmes handicapées ici ? Les femmes en situation de handicap peuvent être doublement pénalisées sur le marché du travail, en raison du cumul de deux critères potentiels de discrimination : leur handicap et de leur sexe (Mondéjar-Jiménez et al., 2009. La littérature a apporté des preuves de chances moindres d'être en emploi (Boman et al., 2015) et d'une discrimination salariale plus marquée que les hommes en situation de handicap (O'Hara, 2004). Toutefois, les résultats en termes de discrimination dans l'accès à l'emploi sont plus ambigus. Bien que tout métier confondu, des preuves ont été apportées d'une absence différenciée de comportement discriminatoire à l'embauche entre les hommes et les femmes handicapées (voire Bjørnshagen et al. (2025) pour le cas de la en Suède et Krogh and Bredgaard, 2022 pour le cas du Danemark), il n'en va pas de même d'étude localisée sur certaines professions (e.g. Mahmoudi, 2021 pour la profession de comptage en France).

Par ailleurs, la littérature s'est très peu intéressée aux jeunes en situation de handicap, et a forciori aux jeunes en situation de handicap peu qualifiés, hormis pour montrer leur difficile transition de l'école au marché du travail, malgré l'importance de leur accès à l'emploi et de leur maintien dans l'emploi (Lindsay et al., 2018). Par ailleurs, les personnes en situation de handicap sont en moyenne plutôt peu qualifiées. Selon le rapport de la DREES de 2024, 29,6 % des personnes handicapées n'étaient pas diplômées en 2022, contre 12,8 % pour l'ensemble de la population), et 27,3 % avaient au plus un CAP ou un BEP.

Enfin, pourquoi comparer la discrimination selon plusieurs types de handicap dont le cumul de handicap ? Tout simplement parce que le handicap est très hétérogène et, selon sa forme et sa sévérité, peut donner lieu à des difficultés différentes en termes d'accès à l'emploi, et a une discrimination dans l'accès à l'emploi d' ampleur différente (Baert, 2016; Ameri et al., 2018; Stone and Wright, 2013; Ameri et al., 2025).

Notre étude ne se cantonne toutefois pas à quantifier l'ampleur de la discrimination à l'embauche à l'encontre des jeunes femmes handicapées : nous cherchons également à mesurer l'efficacité d'outils qui, a priori, devraient booster les candidatures : le CV vidéo, la lettre de recommandation d'un an-

cien employeur et la mention d'une reconnaissance administrative d'un handicap (la mention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, RQTH).

L'un des principaux avantages du CV vidéo est qu'il peut indiquer indirectement le handicap, montrer le candidat dans l'exercice de ses fonctions afin de démontrer ses capacités productives et limiter le risque que les employeurs détectent l'expérience.

L'étude de Bellemare et al. (2023) a recouru pour la première fois à un testing avec CV vidéo à cette fin, au Canada (Québec). Elle a montré que les CVs vidéo augmentaient le taux de rappel des candidates en situation de handicap moteur et de celles sans handicap et non handicapés dans la même proportion (10 points de pourcentage), mais ne réduisaient pas la discrimination.

Des preuves ont également été apportées qu'une lettre de recommandation accompagnant les candidatures augmentait les probabilités d'accès à l'emploi de groupes socio-démographiques désaventagés tels que les jeunes (Heller and Kessler, 2021) et réduisait même voire supprimait la discrimination dans l'accès à l'emploi des femmes (Abel et al., 2020) et des personnes d'origine supposée étrangère (Kaas and Manger, 2012).

En revanche, l'étude de Antinyan et al. (2024) au Royaume-Uni a montré qu'une lettre de recommandation d'un ancien employeur ne permettait pas de réduire l'écart de taux de réponse positives entre les candidats en situation de handicap moteur et ceux sans handicap. Toutefois, dans ce testing était seulement apposé de manière aléatoire un paragraphe dans la lettre de motivation des candidats fictifs à l'emploi (handicapé ou non handicapé) de la possibilité de fournir une lettre de recommandation, sans qu'une telle lettre n'accompagne directement la candidature.

Enfin, d'après des études françaises récentes (l'Horty et al., 2022; Chareyron et al., 2024), la mention RQTH dans une candidature ne semble pas systématiquement réduire la discrimination et au contraire, dans certains cas, elle l'accroîtrait même.

L'apport de cette étude sur la discrimination à l'embauche en raison du handicap est multiple :

- Nous nous focalisons sur les jeunes femmes peu qualifiées
- Nous comparons l'ampleur de la discrimination selon plusieurs types de handicap : auditif, moteur, et le cumul des deux

- Nous comparons cette discrimination dans les métiers en contact avec le public et sans contact avec le public
- Nous analysons trois outils de recherche d'emploi
- Nous étudions le lien entre accessibilité physique des établissements et discrimination

Par rapport à la littérature sur la question de la discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur le handicap, et en particulier à la littérature française résumée dans le Tableau 1 notre expérimentation porte sur un échantillon relativement grand. Le taux de réponse positive global est dans la fourchette de ce qui est habituellement trouvé lorsque le testing est réalisé avec CV et lettre de motivation (ces taux sont plus élevés lorsque des demandes d'information sont envoyées).

Nous trouvons par ailleurs un écart de taux de réponse positive plus marqué entre notre candidate sans handicap et la candidate en situation de handicap moteur, en particulier pour l'une des deux professions testées, celles de secrétaire réceptionniste.

Table 1. Testing menés en France sur le handicap

Auteurs	Profils	Type de testing et mention du handicap	Professions testées	Villes	Taille de l'échantillon et période	Politique publique évaluée	Stratégie d'estimation	Taux de réponse et résultats clés
Chareyron et al. (2024)	3 profils : Référence, Handicap visuel sévère, Origine supposée nord-africaine Précision : candidats âgés de 29 ou 30 ans pour le poste de secrétaire et 26-27 ans pour le poste de développeur	CV + lettre de motivation (LM) Mention du handicap : Sans mention RQTH : mention du handicap dans la LM + mention « handisport » dans le CV. Avec mention RQTH : mention du handicap dans la LM + mention de la RQTH dans le CV et la LM. Précision : dans la LM est toujours précisé la nécessité de travailler dans un environnement adapté	Secrétaires (candidates femmes, niveau bac), développeurs informatiques (candidats hommes, niveau master)	Paris, Lyon, Marseille	549 offres d'emploi testées, soit 1647 candidatures envoyées de Juin à Octobre 2020	L'obligation d'adapter le poste de travail (via la mention RQTH) et le quota d'emploi (via la taille de l'établissement)	MCO, double Différence et régression par discontinuité	Taux de rép. positive : 23 % pour référence, 20 % pour handicap visuel, 16 % pour origine Résultats : Proba. de réponse positive plus faible de 3,3 points de pourcentage (pp) pour le handicap visuel par rapport à la référence (et plus faible de 6,6 pp pour origine) Discrimination fondée sur le handicap visuel seulement dans les entreprises de moins de 20 salariés (pas de quota obligatoire) quand la RQTH est mentionnée (obligation d'adapter le poste de travail). Donc pour les entreprises de plus de 20 salariés, pas de discrimination statistiquement significative (que la candidate ait la RQTH ou non) La RQTH augmente l'écart de taux de réponses de 8,5 pp dans ces entreprises de moins de 20 salariés
L'Horty et al. (2022)	5 profils : Référence, QPV, Sexe non modal, Origine supposée Nord-Africaine, Handicap auditif sévère	CV + LM Mention du handicap : toujours dans la LM et mention de la RQTH 1 fois sur 2 dans le CV et la LM. Quand la RQTH est mentionnée dans la LM, ajout de la précision que l'employeur peut bénéficier d'une aide financière à l'embauche	Responsable administratif (niveau master, sexe modal homme) et aide soignante (niveau bac, sexe modal femme)	Ile-de-France	463 offres d'emploi testées, soit 2315 candidatures envoyées d'Octobre 2019 à Février 2020	RQTH / aide financière	MCO	Taux de réponse positive dans la profession de responsable administratif (resp. aide-soignante) : 21,5 % pour référence (resp. 58.4 %), 17,6 % pour handicap auditif (resp. 50,5 %), 16,9 % pour origine (resp. 44,1 %), 24,9 % pour QPV (resp. 56.9%), 24,9 % pour sexe non modal (resp. 57.4 %) Résultats : Discrimination en raison du handicap auditif dans les 2 professions, 2 fois plus élevée dans celle d'aide-soignant que dans celle de responsable administratif ($\approx$ -8 pp vs. -4 pp). Cette discrimination fondée sur le handicap est d'ampleur similaire à celle fondée sur l'origine dans la profession de responsable administratif, mais 2 fois plus faible en raison du handicap qu'en raison de l'origine dans la profession d'aide-soignante ($\approx$-14 pp) La RQTH ne réduit pas systématiquement la discrimination : effet négatif significatif de la mention RQTH pour la candidature avec un handicap seulement pour le secteur privé pour les postes de responsable administratif. Analyse pour le sous-échantillon des responsables administratifs dans le secteur privé : par rapport à la référence, seule une candidature avec mention RQTH dans les entreprises d'au moins 20 salariés a une probabilité de succès significativement plus faible
Mahmoudi (2021)	Référence, Handicap moteur (fauteuil roulant) avec RQTH	Demande d'information	Comptable	Ile-de-France	400 offres d'emploi testées, soient 800 courriels de demande d'information envoyés, en deux vagues : de juin à juillet 2017 et de mai à juin 2019	Le quota d'emploi (via la taille de l'établissement)	Probit à effets aléatoires	Taux de réponse positif : 43,75 % pour handicap moteur, 61 % pour référence. Résultats : Proba. de réponse positive plus faible de 17,3 pp pour handicap moteur par rapport à la référence. Discrimination plus faible (mais qui reste présente) dans les établissements d'au moins 20 salariés que dans ceux de moins de 20 salariés

Auteurs	Profils	Type de testing et mention du handicap	Professions testées	Villes	Taille de l'échantillon et période	Politique publique évaluée	Stratégie d'estimation	Taux de réponse et résultats clés
Mbaye (2018)	Profils (uniquement des femmes) : Référence, Handicap moteur (fauteuil roulant) avec RQTH, Origine supposée d'Afrique subsaharienne	Demande d'information	Agente d'accueil (principalement dans des musées et centres d'art)	France entière	311 offres d'emploi testés sur toute la France, soient 933 demandes d'information envoyées, de juin à juillet 2017	Accessibilité des bâtiments (les entreprises testées sont considérées comme des ERP. Une poste-enquête téléphonique a été réalisée, complétée par des recherches sur internet)	Probit à effets aléatoires	Taux de réponse positive : 32,15 % handicap moteur, 38,59 % pour référence, 38,26 % pour origine Résultats : 6,44 pp de chance en moins d'obtenir une réponse positive en cas de handicap moteur par rapport à la référence (effet non statistiquement significatif de l'origine). L'écart de taux de réponse en défaveur de la candidate en situation de handicap n'est statistiquement significatif que dans les établissements non accessibles
Ravaud et al. (1992)	4 profils : Référence (avec un niveau de qualification élevé ou moyen), Handicap moteur (en fauteuil roulant) (avec niveau de qualification élevé ou moyen) Précision : la qualification est dite élevée lorsque le candidat était diplômé d'une école de commerce et avait suivi un cours supplémentaire en comptabilité à l'université. La qualification était dite modeste lorsque le candidat avait un certificat de formation professionnelle en tant qu'employé de bureau	CV + lette de motivation Mention du handicap : dans la LM en précisant qu'il est dû à un accident	Pas de restriction sur le secteur d'activité des entreprises	Région parisienne	2 228 succursales d'entreprises françaises testées le 25 mai 1989 (envoi d'une candidature spontannée par succursale ce même jour avec l'un des quatre profils)		Logit	Résultats : Les candidats en situation de handicap moteur qualifiés ont 1,78 fois moins de chance (resp. de 3,2 pour ceux qui sont moyennement qualifiés) d'avoir une réponse positive que les candidats sans référence du même niveau de qualification (mais la différence entre moyennement qualifiés et qualifiés n'est pas statistiquement significative) La discrimination augmente avec la taille de l'entreprise, avec une différence de traitement statistiquement significative dans les grandes entreprises uniquement (mais l'effet discriminatoire lié à la taille de l'entreprise concerne surtout les candidats qualifiés)

2 L'expérimentation de terrain

2.1 Protocole expérimental

Pour mesurer la discrimination dans l'accès à un entretien d'embauche à l'encontre des jeunes femmes en situation de handicap peu qualifiées, une étude par correspondance, aussi appelée *testing*, a été menée du 13 février au 4 septembre 2025.

Cette expérimentation de terrain[2] consistait à envoyer une seule candidature fictive en réponse à une offre d'emploi vacante, comportant *a minima* un CV ainsi qu'une lettre de motivation. De façon randomisée, cette candidature fictive était celle d'une personne en situation de handicap (groupe test) ou sans handicap (groupe témoin), de sorte à pouvoir analyser le différentiel de taux de réponse positive fait par les recruteurs entre ces deux types de personnes aux caractéristiques personnelles et productives parfaitement identiques (seul le signal ou non du handicap différenciait leurs candidatures). La discrimination mesurée l'est ainsi au niveau agrégée (c'est-à-dire en considérant l'ensemble des entreprises testées et non chacune prise séparemment). On parlera ici de réponse positive lorsque le recruteur invite la candidate à un entretien d'embauche, à le recontacter et/ou lui demande des informations supplémentaires. Afin de ne pas perturber le fonctionnement du marché du travail, en cas de réponse positive, un email automatique était envoyé au recruteur 48 heures après celle-ci par la candidate fictive à l'embauche indiquant qu'elle avait finalement obtenu un retour favorable pour un autre poste lui correspondant davantage.

La candidate fictive se prénommait Manon Leroy. Ce choix a été fait pour plusieurs raisons. Tout d'abord, en lui donnant un prénom et un nom de famille très communs en France, on limitait le risque de détection de l'expérimentation. Le recruteur risque en effet de trouver de nombreux homonymes s'il recherche la candidate sur Internet. Son prénom était par ailleurs choisi parmi les prénoms les plus communs donnés aux jeunes filles nées dans les années 2000 afin de donner un signal implicite d'un âge jeune (la vingtaine). Enfin, son prénom et son nom de famille étaient à consonnance supposée française pour ne pas qu'une origine supposée ne lui soit attribuée.

[2] Avant d'être lancée, cette expérimentation de terrain a obtenu au préalable l'avis du Comité d'Éthique de la Recherche de de la ComUE le 14 novembre 2024 et a été pré-enregistrée en mars 2025 (https://doi.org/10.1257/rct.15503-1.0).

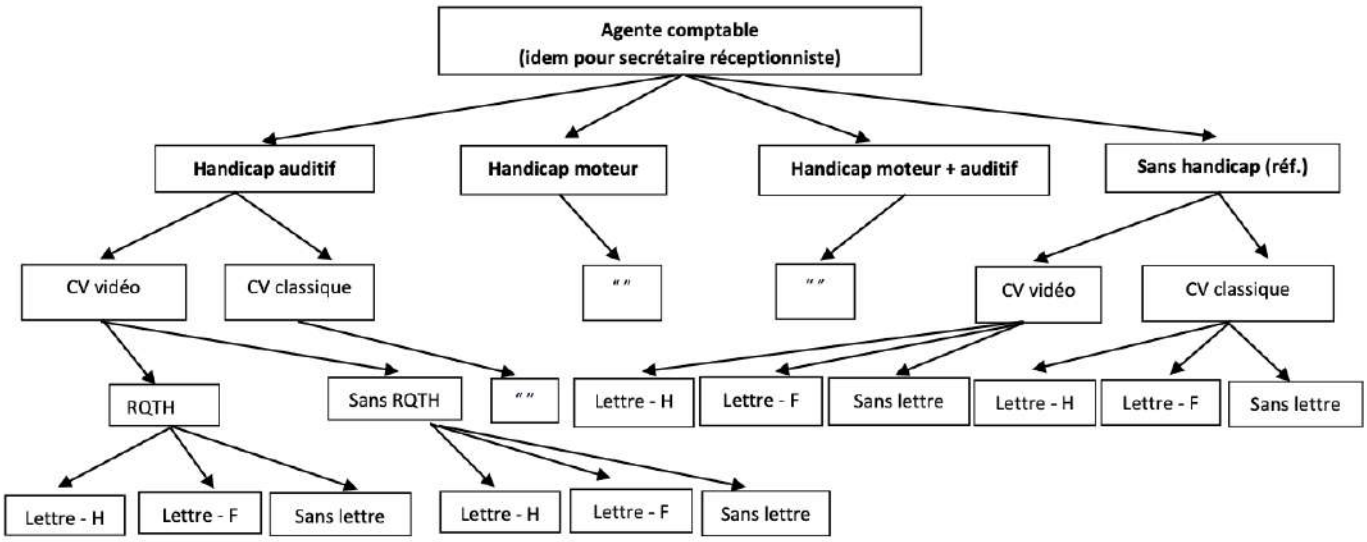
Table 2. Combinaison de caractéristiques

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 (Stéphane Fournier) ou d'une ancienne employeuse (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.

Pour pouvoir comparer l'existence et l'ampleur de la discrimination selon différents types de handicap, mais également évaluer l'efficacité d'outils supposés booster la candidature à l'emploi, le profil de la candidate fictive à l'emploi et le contenu de sa candidature était randomisés. En cas de handicap quel qu'il soit, une aide technique signalée lui permettait de montrer que son handicap n'altère pas ses capacités productives dans les professions testées. Chaque candidature envoyée était aléatoirement composée d'un type de profil (candidate sans handicap, avec un handicap moteur, avec un handicap auditif, ou avec un handicap moteur et auditif) et d'aucun, un ou plusieurs outils d'aides à la recherche d'emploi : lien vers un CV vidéo, lettre de recommandation, mention de la détention de la RQTH (Tableau 2). Bien évidemment, lorsqu'une candidature sans handicap était envoyée, la mention de la RQTH n'y figurait jamais. Ainsi, pour chacune des deux professions testées (cf. ci-après), 42 types de candidature pouvaient être envoyés (Figure 1).

Figure 1. Les différents types de candidature



Note : pour la candidate ayant un handicap auditif, l'arborescence en cas de CV classique envoyé est la même que celle en cas de CV vidéo envoyé. Pour la candidate ayant un handicap moteur ou un handicap moteur et auditif, l'arborescence est la même que pour la candidate ayant un handicap auditif.

Source : testing CV vidéo.

Lorsque la candidate était en situation de handicap, la façon dont le handicap était signalé dépendait du type de CV envoyé :

- Si un CV classique était envoyé (ci-après « CV classique ») : son handicap était alors mentionné dans un paragraphe ajouté dans la lettre de motivation et pouvait également lettre dans son CV si une mention RQTH était apposée (aléatoirement). Ces paragraphes étaient les suivants :
  - En cas de handicap moteur : « Étant en fauteuil roulant, je suis persévérante et habituée à relever de nombreux défis. Ce handicap n'affecte toutefois en rien mon efficacité au travail. »
  - En cas de handicap auditif : « En tant que personne malentendante de l'oreille gauche, je suis persévérante et habituée à relever de nombreux défis. Appareillée, ce handicap n'affecte toutefois en rien mon efficacité au travail. »

  - En cas de handicap moteur et auditif : « En tant que personne malentendante de l'oreille gauche et à mobilité réduite, je suis persévérante et habituée à relever de nombreux défis. Toutefois, étant en fauteuil roulant et appareillée, ce handicap n'affecte en rien mon efficacité au travail. »

- Si un CV comportant un lien vers un CV vidéo (ci-après *CV vidéo*) était envoyé : son handicap était signalé indirectement dans la vidéo via une aide technique visible (un appareil auditif à l'oreille gauche et/ou un fauteuil roulant), voire également sur le CV si une mention RQTH était ajoutée. Mais puisque les appareils auditifs sont aujourd'hui très discrets et donc peu visibles, nous craignons que celui-ci ne soit pas vu sur le CV vidéo (et donc que le handicap auditif ne soit pas perçu par l'employeur). Un nouveau signal de handicap a donc été ajouté pour la candidate en situation de handicap auditif et celle en situation de handicap moteur et auditif lorsqu'une candidature avec CV vidéo était envoyée : le centre d'intérêt « Soutien scolaire » était remplacé par celui de « Active dans l'association SurdiFrance » dans le CV.

Au regard du coût d'une telle expérimentation (en termes financier, de logistique et de temps), des choix ont dû être fait. L'étude s'est focalisée sur deux professions, celle de secrétaire réceptionniste et celle d'agente comptable, dans deux des plus importants bassins d'emploi à savoir l'Ile-de-France[3] et le bassin Lyonnais[4]. Le baccalauréat de la candidate fictive a été obtenu à Lyon et ses autres formations et expériences professionnelles ont été réalisées à Paris de sorte à ce que l'employeur puisse concevoir qu'elle postule de l'un ou l'autre de ces deux bassins d'emploi. Les deux types de CVs (un par profession testée) ont été vérifiés et validés par des professionnels du secteur.

Ces deux professions présentent l'avantage d'être en tension et actives[5]. Elles sont également toutes deux présentes dans les secteurs public et privé (afin que des comparaisons sectorielles puissent être

[3]Paris 75, Seine-et-Marne 77, Yvelines 78, Essonne 91, Hauts-de Seine 92, Seine-Saint-Denis 93, Val-de-Marne 94, Val-D'oise 95.

[4]Lyon et les villes environnantes : Villeurbanne, Vénissieux, Saint-Priest, Caluire-et-Cuire, Vaulx-en-Velin, Saint-Genis-Laval, Oullins, Ecully, Tassin-la-Demi-Lune.

[5]Pour la bonne réalisation d'un testing, il faut que le segment de marché soit actif, c'est-à-dire qu'il y ait beaucoup de d'offreurs et de demandeurs d'emploi pour que les candidats fictifs à l'embauche ne soient ni détectés, ni perturbateurs du marché du travail, tout en ayant un segment de marché tendu de sorte à ce qu'il y ait peu de demandeurs d'emploi par offre d'emploi pour que les taux de réponse des candidats fictifs soient suffisamment élevés afin de pouvoir mesurer la discrimination.

effectuées), et requièrent un niveau de qualification assez faible : un niveau bac+2 (BTS) pour le poste d'agente comptable et aucun diplôme voire un niveau bac professionnel pour le poste de secrétaire réceptionniste [6]. Elles diffèrent toutefois par le contact qu'elles requièrent avec le public/les clients : beaucoup de contact dans la profession de secrétaire réceptionniste, très peu voire pas dans celui d'agente comptable.

Le choix de se focaliser sur les handicaps moteur et/ou auditif s'explique par le fait qu'avec une aide technique (fauteuil roulant et appareil auditif par exemple), ceux-ci ne devraient pas entraver les capacités productives des candidates à l'emploi dans les deux professions testées, condition *sine qua non* pour être capable de mesurer la discrimination. Par ailleurs, puisque cette étude utilise le CV vidéo, il fallait des handicaps visibles (dans le CV vidéo, cela est le cas avec les aides techniques) et pour lesquelles il peut se justifier de les mentionner à l'employeur avant la phase d'embauche (dans la lettre de motivation en cas d'envoi d'un CV classique). Enfin, tester le handicap moteur permet de mettre en regard la question de l'accessibilité physique des établissements et la discrimination (cf. ci après).

Les offres d'emploi d'agente comptable et de secrétaire réceptionnistes testées étaient collectées sur les plateformes de recherche d'emploi les plus courantes, tels que Hello Work, Indeed, choisir-leservicepublic.gouv, emploi-territorial. Elles remplissaient les critères d'inclusions suivants : elles relevaient de l'Ile-de-France ou du bassin Lyonnais, elles étaient publiées ou actualisées depuis moins d'une semaine, elles proposaient un contrat à durée indéterminé ou un contrat à durée déterminé dans le secteur privé ou un contrat de contractuel dans le secteur public de catégorie C, et elles requéraient une expérience professionnelle de moins de 5 ans. Étaient bien évidemment exclues les offres d'emploi pour lesquelles il fallait candidater auprès d'agences de recrutement. Sur ces plateformes de recherche d'emploi, des noms de postes similaires étaient utilisés, pour le poste d'agente comptable[7] comme

[6]En supposant que leur scolarité s'est faite sans interruption, les employeurs peuvent déduire des années d'obtention de leur diplôme présentes sur leur CV que la candidate fictive au poste d'agente comptable a 24-25 ans et entre 23-24 ans pour celle au poste de secrétaire réceptionniste.

[7]Par exemple, comptable niveau bac+2, aide-comptable, assistante comptable, technicienne comptable, technicienne paie, assistante paie, assistante de gestion en comptabilité, aide-comptable facturière, agente de gestion comptable, assistante contrôleur de gestion, gestionnaire paie.

pour celui de secrétaire réceptionniste[8].

Au total, 1 974 offres d'emploi ont été testées, soient presque 1000 pour chaque profession. Puisqu'une seule candidature étaient envoyées par offre d'emploi vacantes, nous avons donc un échantillon de données de 1 974 observations.

2.2 Données expérimentales

La candidate fictive à l'emploi Manon Leroy, tout comme les deux anciens employeurs Nathalie et Stéphane Fournier, disposaient chacun d'un numéro de téléphone avec une messagerie vocale et d'une adresse email. Ainsi, les réponses obtenues par les employeurs étaient collectées par deux canaux différents, par email et par téléphone, jusqu'à deux mois après l'envoi de la candidature.

Un ensemble d'informations relatives aux caractéristiques de l'entreprise, à l'offre d'emploi, au type de candidature envoyé, à la réponse obtenue, ainsi qu'à l'activité de visionnage du CV vidéo et à l'accessibilité de certaines entreprises (cf. ci-après) étaient ainsi collectées pour créer une base de données expérimentales.

2.2.1 Le CV vidéo

Une jeune actrice a été recrutée pour réaliser les CVs vidéo de la candidate fictive à l'emploi Manon Leroy et la messagerie vocale de son téléphone. L'une de ses photographies a par ailleurs été utilisée pour les CVs.

Au total, 8 CVs vidéo ont été réalisés, un par profil (référence, handicap auditif, handicap moteur, handicap moteur et auditif) pour chacune des deux professions, d'une durée chacun de 1min16 à 1min18.

Pour chaque profession testée, le CV vidéo étaient quasiment identiques quelque soit le profil de la candidate à l'emploi (même discours et mêmes plans). Seul changeait l'apposition ou non d'une aide technique (appareil auditif et/ou fauteuil roulant). Ces CVs vidéos ont été réalisés en 3 plans, à partir

[8]Par exemple,. hôtesse d'accueil, chargée d'accueil, agente d'information, employée d'accueil, standardiste.

d'un téléphone portable[9] (Figure 2).

Figure 2. Découpage des CVs vidéo (en minutes)

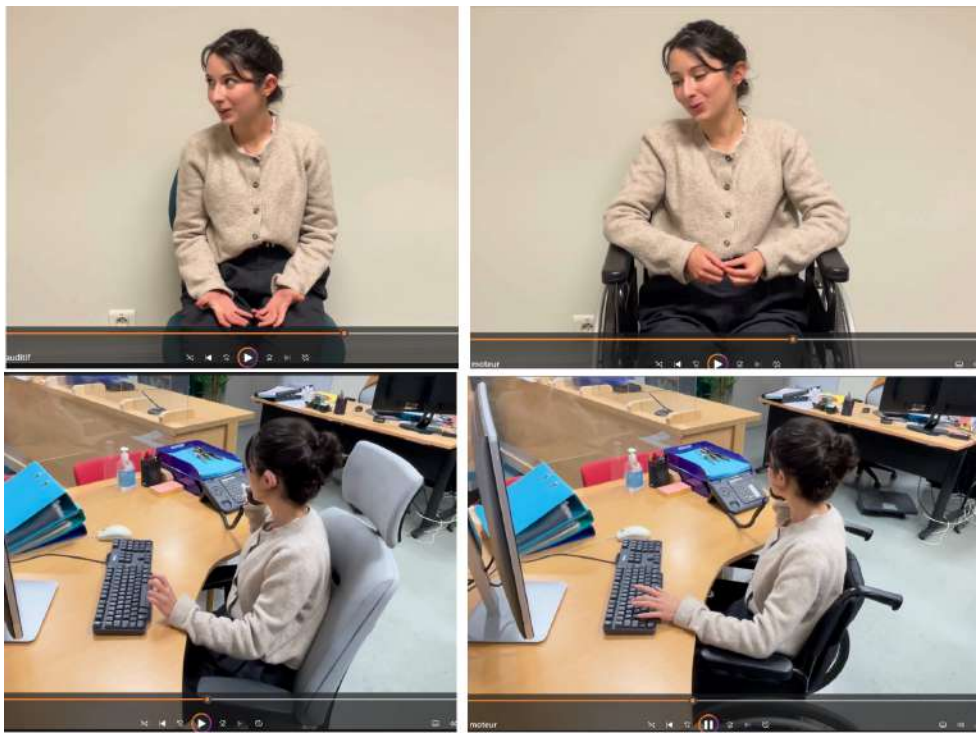
Source : testing CV vidéo.

Dans la première partie de la vidéo, la candidate se présente et évoque son parcours scolaire et professionnel (plan 1). Elle est filmée de face, sur fond neutre, et de près de sorte à ce que le handicap (moteur et/ou auditif) ne puisse être perçu (si handicap il y a). La seconde partie de la vidéo (plan 2) d'une durée également d'environ 20 secondes la montre en action dans son environnement de travail (recréé artificiellement), de profil afin que le handicap puisse être perçu (si handicap il y a) tout en montrant que celui-ci ne l'empêche pas d'exercer son métier. Nous avons choisi de ne pas faire apparaître le handicap immédiatement en début de vidéo puisque cela permet, selon Bellemare et al. (2023), d'augmenter le temps de visionnage du CV vidéo sans que cela n'ait d'effet sur le taux de rappel. Dans la dernière partie de la vidéo (plan 3), elle énumère ses compétences et motivations. Comme dans le premier plan, elle est à nouveau filmée de face sur fond neutre, mais cette fois-ci de façon plus éloignée de sorte à voir le fauteuil roulant s'il y en a un. Elle tourne également la tête dans ce troisième plan de sorte également à percevoir un éventuel appareil auditif.

La Figure 3 montre un extrait des plans 2 (en bas) et 3 (en haut) des CVs vidéo pour les candidatures au poste de secrétaire réceptionnistes. Dans les deux extraits de gauche, la candidate a un handicap auditif (appareil auditif visible) alors qu'elle a un handicap moteur dans ceux de droite (fauteuil roulant visible).

[9]Le montage vidéo a été effectué à partir du site internet Caneva.

Figure 3. Extraits de CVs vidéo



Source : testing CV vidéo.

Lorsque le type de candidature envoyé incluait un CV vidéo, un hyperlien était apposé en haut du CV de la candidate ainsi que dans sa lettre de recommandation.

Pour chaque offre d'emploi testée, ce lien était un lien unique de sorte à savoir quelle entreprise avait visionné le CV vidéo et pouvoir collecter les informations sur cette activité de visionnage[10] : nombre de fois où la vidéo a été visualisée (entièrement ou non), nombre de fois où une pause a été effectuée pendant le visionnage, date et heure de la première fois où la vidéo a été visionnée et date du dernier visionnage de la vidéo. Par ailleurs, pour la zone où le handicap est révélé (plan 2), nous collections également des informations sur le nombre de fois où cette partie a été visionnée entièrement, où une pause a été effectuée et où un retour en arrière a été fait.

[10]Ces CVs vidéo ont été ont été hébergées sur le site internet Wistia de sorte à obtenir un lien unique vers les CVs vidéo et de récolter les informations mentionnées sur l'activité de visionnage. Ce site respecte le RGPD.

2.2.2 L'accessibilité physique des établissements

L'accessibilité physique des établissements est l'un des facteurs clé de l'accès à l'emploi pour les personnes ayant un handicap moteur.

Depuis le 1er janvier 2015, tout Établissement Recevant du Public (ERP) a l'obligation d'être accessible, c'est-à-dire qu'il doit permettre à toute personne, qu'elle soit en situation de handicap (et ce quel qu'en soit le type), à mobilité réduite ou non, de pouvoir y accéder, circuler et recevoir les informations.

En vertu de l'article R143-2 du Code de la contribution et de l'habitation, « *constituent des établissements recevant du public tous bâtiments, locaux et enceintes dans lesquels des personnes sont admises, soit librement, soit moyennant une rétribution ou une participation quelconque ou dans lesquels sont tenues des réunions ouvertes à tout venant ou sur invitation, payantes ou non. Sont considérées comme faisant partie du public toutes les personnes admises dans l'établissement à quelque titre que ce soit en plus du personnel.* » Ainsi, sont considérés comme des ERP tous les commerces, bars, restaurants, lieux culturels, locaux de professions libérales (e.g. médecins, avocats), hôtels, services publics, établissements de soin. Ce n'est en revanche pas le cas pour les établissements non ouvert au public qui n'accueillent que leurs salariés[11].

Ainsi les postes de secrétaire réceptionniste devraient être hébergés dans des ERP, ce qui n'est pas forcément le cas de ceux d'agente comptable.

Bien que cela soit une obligation légale, sous peine d'une amende de 45 000 € pour une personne physique et de 225 000 € pour une personne morale (article L 183-4 du Code de la construction et de l'habitat), encore près de 1 million d'ERP ne sont à ce jour pas encore mis en accessibilité pour les personnes à mobilité réduite[12]. Preuve en est, un Fonds Territorial d'Accessibilité (FTA) a été créé en novembre 2023 pour permettre à l'État de subventionner jusqu'à 50 % de la mise en accessibilité des ERP privés de 5ème catégorie.

Sur internet (site Internet des entreprises, Google View, etc.), des informations sur l'accessibilité

[11] https://www.ecologie.gouv.fr/politiques-publiques/laccessibilite-etablissements-recevant-du-public-erp

[12] https://www.asp.gouv.fr/aides/fonds-territorial-accessibilite

d'un échantillon aléatoire d'entreprises lyonnaises testées ont été récoltées pour les deux professions afin d'agrémenter la base de données : le statut d'ERP, 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.

Ensuite, pour un échantillon aléatoire de 99 établissements testées offrant un poste d'agente comptable à Lyon, une enquête de terrain a été réalisée pour confronter ces informations trouver sur Internet avec la réalité. Nous nous sommes focalisés sur les entreprises proposant un poste d'agente comptable puisque ces entreprises n'ont pas forcément l'obligation d'être mises en accessibilité, si elles ne sont pas des ERP. Si discrimination il y a de leur part, celle-ci pourrait donc être due à un manque d'accessibilité : c'est ce que nous chercherons à vérifier.

3 Résultats

Entre le 13 Février et le 12 Septembre 2025, 1 974 offres d'emploi ont été testées : 884 pour des postes de secrétaires réceptionnistes et 990 pour des postes d'assistantes comptables.

Le taux de rappel par l'employeur pour une proposition d'entretien d'embauche est de 8,8 %. Le taux de réponses positives global[13] est de 23,4 % pour les deux postes. Le taux de réponses négatives (refus explicite) est quant à lui de 13,1 %. En revanche, environ 60 % des candidatures ne recoivent aucune réponse.

3.1 Taux de rappel par statut de handicap, type de handicap et profession

Le Tableau 3 montre les taux de réponse par statut de handicap, par type de réponses et par profession. Lorsqu'un handicap est mentionné dans une candidature, le taux de convocation et plus généralement le taux de réponse positive est plus faible que lorsque'il n'y a pas de handicap mentionné, tandis que le taux de réponses négatives est plus élevé. Le taux de réponses positives pour les deux types de poste

[13] Qui correspond, pour rappel, au taux de rappel par l'employeur pour une proposition d'entretien d'embauche, une demande d'information complémentaire ou une demande de rappel

est ainsi de 22.0 % pour une candidature avec un handicap et de 27.6 % quand il n'y a pas de handicap, ce qui correspond à un écart de 5.6 points de pourcentages.

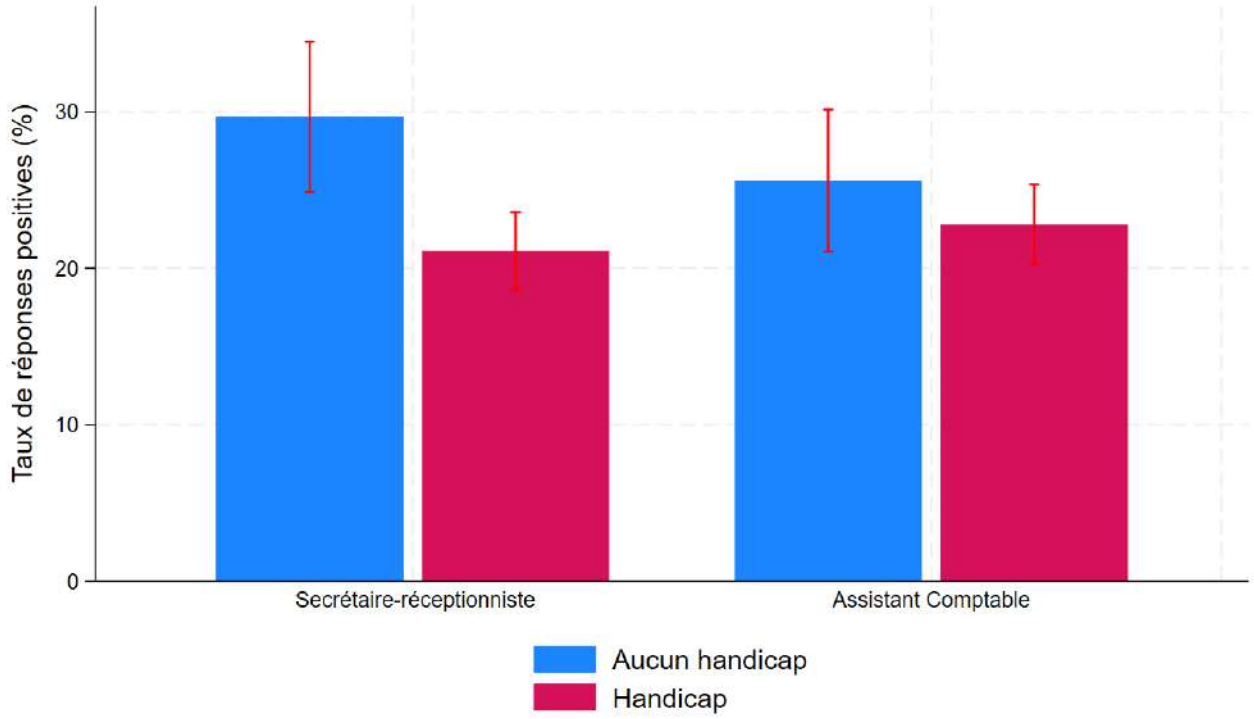
Nous nous concentrons sur ce taux de réponses positives global pour la suite de l'analyse (ci-après *taux de rappel* ou *taux de réponse*). Sur la Figure 4, nous représentons ce taux de rappel global pour chaque profession et chaque statut de handicap. Il y a une pénalité plus forte due au handicap pour les secrétaires réceptionnistes que pour les agentes comptables. L'écart entre les deux types de candidatures est de 8.6 points de pourcentage pour les postes de secrétaire réceptionniste (21.1 % pour la candidate avec handicap et 29.7 % pour la candidate de référence) et de 2.8 points de pourcentage pour les postes d'agente comptable (22.8 % et 25.6 %).

Table 3. Taux de réponses (en pourcentages)

	Convocations		Réponses positives		Réponses négatives	
	Sans handicap	Handicap	Sans handicap	Handicap	Sans handicap	Handicap
Réceptionnistes (N = 984)	12.6	8.8	29.7	21.1	15.9	17.2
Comptables (N = 990)	8.0	7.7	25.6	22.8	7.6	10.0
Tous postes (N = 1974)	10.3	8.2	27.6	22.0	11.7	13.6

Nous regardons maintenant les différences entre les taux de rappel pour différents types de handicap dans la Figure 5a. Nous observons une pénalité plus forte pour le profil qui cumule les deux types de handicap : l'écart avec le profil de référence est de 9.9 points de pourcentage (ci-après *pp*) (avec un taux de rappel de 17.8 % contre 27.6 % pour la candidate de réference). Il existe une pénalité moindre mais tout de même de 6.4 pp pour le profil avec handicap moteur seulement. En revanche, le profil avec un handicap auditif ne subit pas de pénalité. La Figure 5b étudie cette pénalité dans les deux professions séparément. Le handicap moteur, qu'il soit seul ou cumulé avec un handicap auditif, entraine une pénalité beaucoup plus forte dans la profession de secrétaire-receptionniste. En particulier le cumul de handicap diminue le taux de rappel de 14.9 pp (14.8 % contre 29.7 % pour la candidate de

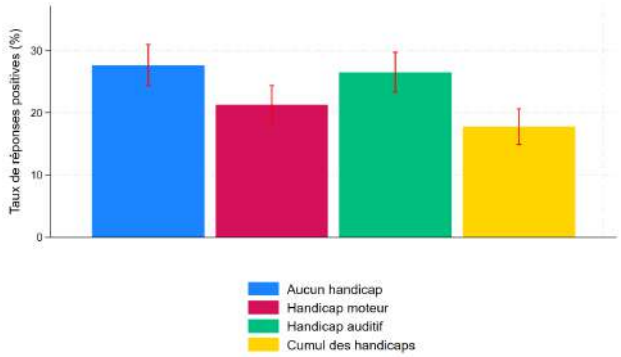
Figure 4. Analyse des taux de réponse selon l'emploi et le type de handicap



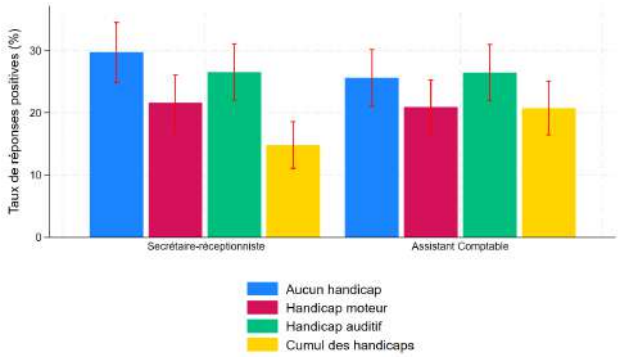
réference) et de 8.1 pp pour le handicap moteur seulement. Pour les postes d'assistante comptable, le handicap moteur, seul ou combiné au handicap auditif, pénalise le taux de rappel d'environ 4.7 pp.

Figure 5. Analyse des taux de réponse selon l'emploi et le type de handicap

(a) par type de handicap



(b) par type de handicap et emploi



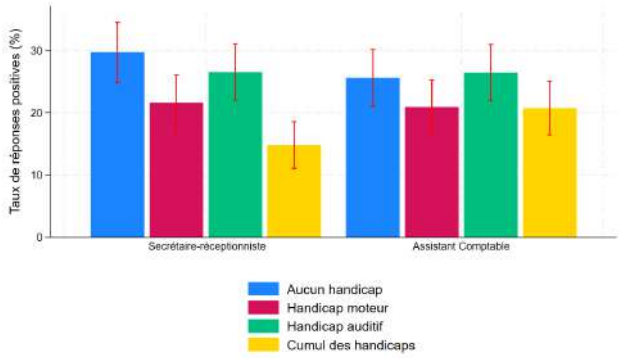
3.2 Taux de rappel dans les candidatures dites ”classiques”

Les Figures 6a et 6b comparent les taux de réponses entre toutes les candidatures de l’expérience (c’est-à-dire avec et sans CV vidéo), et celles dite ”classiques” c’est-à-dire sans CV vidéo. Si on limitait le testing à un testing classique, l’écart des taux de rappel serait plus faible. Pour le poste de secrétaire réceptionniste, l’écart entre le cumul de handicaps et le profil de référence serait de 12.1 pp au lieu de 14.9 pp et l’écart entre le handicap moteur et le profil de référence serait de 6.0 pp au lieu de 8.1 pp. Pour le poste de comptable, il n’y aurait plus du tout d’écart observé au lieu des 4 pp observés lorsque l’on rajoute les CV vidéos. Ces résultats laissent à penser que les lettres de motivation ne sont pas vraiment lues par les recruteurs, en particulier pour les postes de comptable. Dans les candidatures classiques, le handicap est en effet révélé par la lettre de motivation et parfois également par la mention RQTH lorsqu’elle est présente dans l’entête du CV.

La figure 7 présente le taux de rappel pour des candidatures classiques en fonction ou non de la présence de la mention RQTH. La présence de la mention RQTH ne semble pas avoir d’effet sur le taux de rappel.

Figure 6. Analyse des taux de réponse par emploi et type de handicap

(a) Toutes les candidatures



(b) Candidature classiques

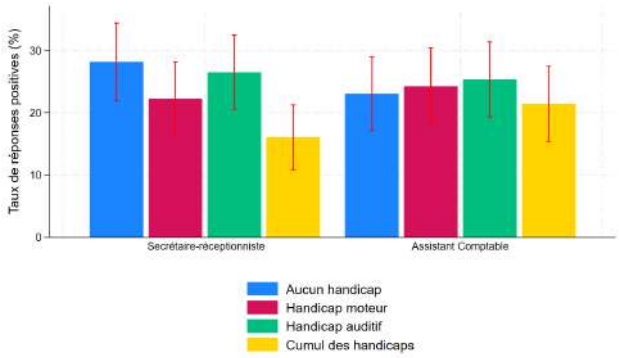
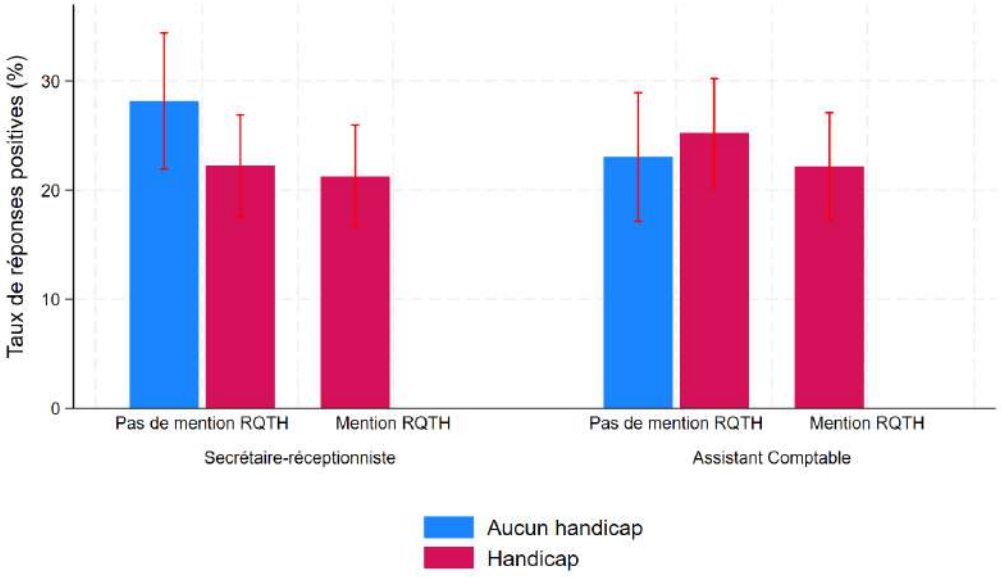


Figure 7. Taux de réponse des candidatures classiques selon que la mention RQTH est mentionnée



3.3 Taux de rappel dans les candidatures avec CV vidéo

Nous allons maintenant regarder les réponses obtenues pour des candidatures avec CV vidéo. Une première remarque est que seulement 28 % des CV vidéos envoyés sont regardés par les recruteurs (26.0 % pour les postes de secrétaire réceptionniste et 30.8 % pour les postes d'assistante comptable).

Les Figures 8 et 9 montrent les taux de rappel des candidatures avec CV vidéo quand les vidéos ne sont pas vues. Dans ce cas, pour un profil avec un handicap moteur seulement, seule la présence de la mention RQTH dans le CV permet de détecter le statut du handicap (et non le type de handicap). Poyur un profil de handicap auditif ou cumul de handicaps, l'appartenance à l'association SurdiFrance est mentionnée sur le CV, ce qui peut être un signal de handicap pour le recruteur. Le taux de rappel des candidatures avec CV vidéo lorsque la vidéo n'est pas visionnée et qu'il n'y a pas de mention RQTH est de 17.3 % sans handicap et de 15.8 % avec handicap. Il est en revanche plus faible lorsque le CV contient la mention RQTH (11.1 %) et encore plus faible en présence d'un handicap auditif (c'est-à-dire avec la mention de l'appartenance à l'association SurdiFrance dans le CV).

Figure 8. Taux de rappel des candidatures avec CV vidéo lorsqu'ils ne sont pas vus

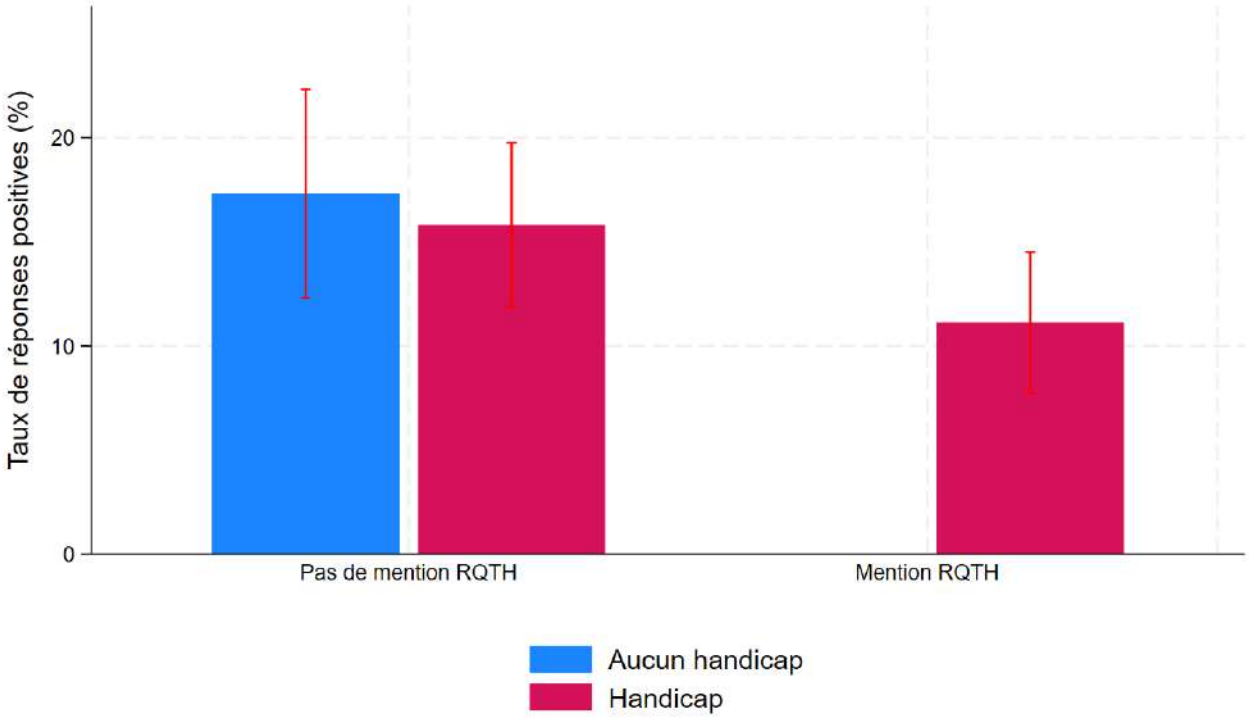
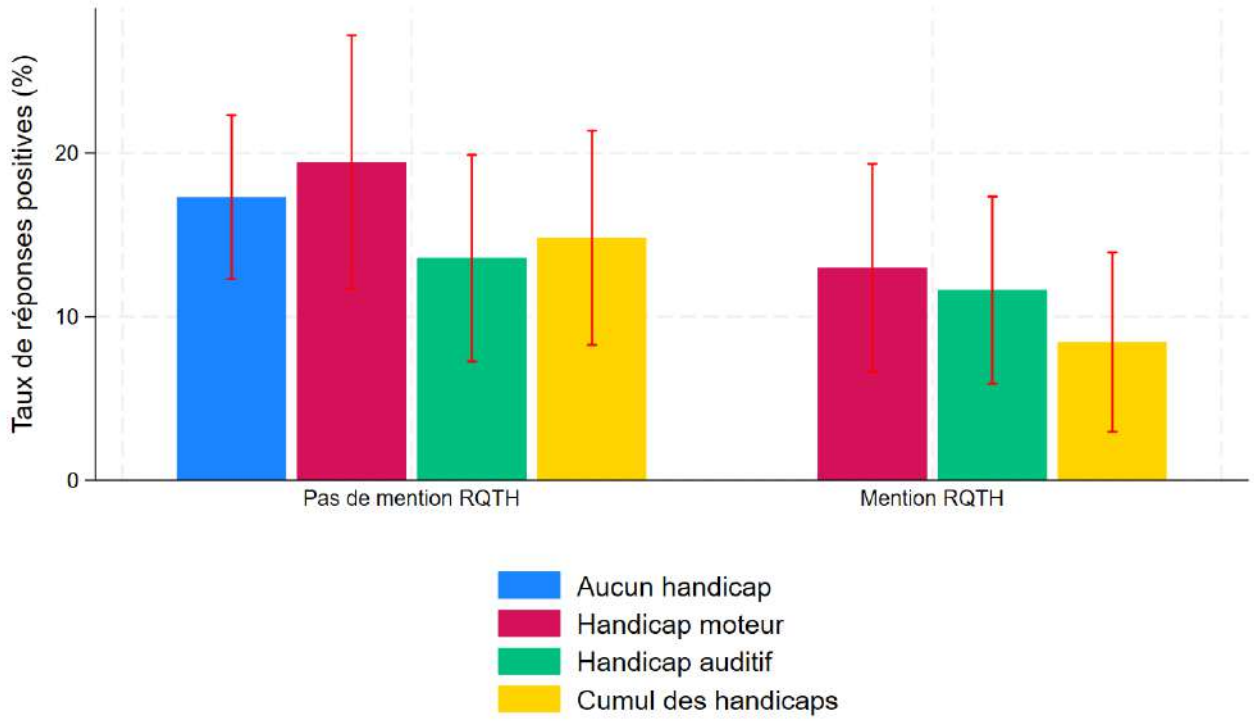
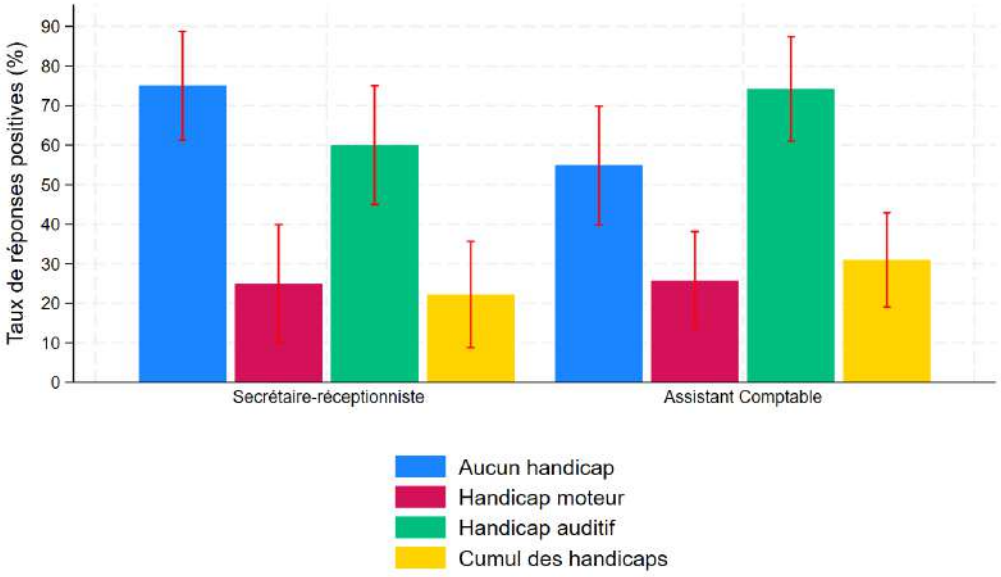


Figure 9. Taux de rappel des candidatures avec CV vidéo quand ils ne sont pas vus, par type de handicap



Enfin, la Figure 10 montre les taux de réponse des candidatures avec CV vidéo quand ils sont vus. Lorsque les vidéos sont visionnées, les taux de rappel sont très élevés. Une explication peut être que le CV vidéo plaît au recruteur et/ou que les recruteurs qui cliquent sur le lien vers le CV vidéo sont déjà intéressés par la candidature et ne l'ont pas mise de côté. Lorsque les CV vidéos ont été vus, celui-ci agit comme un révélateur du handicap. Il est alors quasiment certain que le handicap, et en particulier le handicap moteur, ait été détecté par l'employeur, ce qui n'est pas le cas dans les autres candidatures (si l'employeur n'a pas lu la lettre de motivation ou n'a pas fait attention à la mention RQTH). On observe sur cette figure que dans ce cas, il existe une pénalité très forte associée au handicap moteur et au cumul des handicaps moteurs et auditifs (50 pp). Le handicap auditif seul est associé à une pénalité de 15 pp pour le poste de secrétaire mais au contraire à un meilleur taux de rappel de 20 pp pour le poste de comptable. L'écart du taux de rappel entre les profils est ici très fort et révèle l'ampleur réelle de la discrimination qui existe entre les profils de candidats.

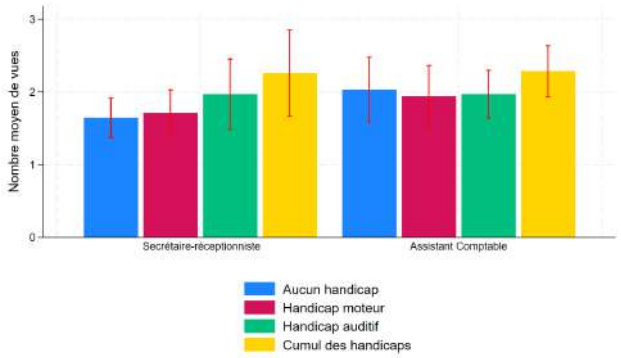
Figure 10. Taux de réponse des candidatures avec CV vidéo quand ils sont vus, par type de handicap



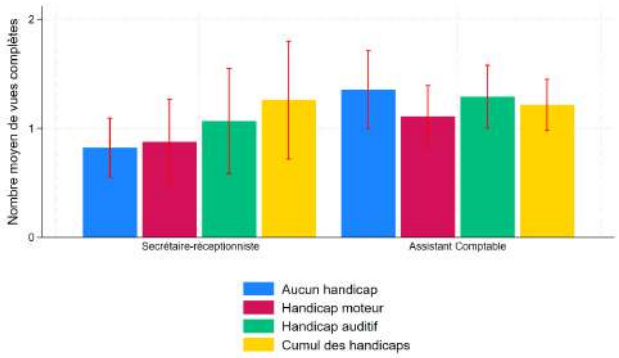
Nous analysons maintenant le détail du visionnement du CV vidéo sur la Figure 11. Nous remarquons que dans le cas du poste de secrétaire réceptionniste, la vidéo de la candidate qui cumule les deux handicaps se démarque. En particulier, elle cumule plus de vues mais aussi plus d'arrêts et plus de retours dans la zone où le handicap devient visible (plan 2, cf. la figure 2).

Figure 11. Analyse du visionnement des CV Vidéos regardés

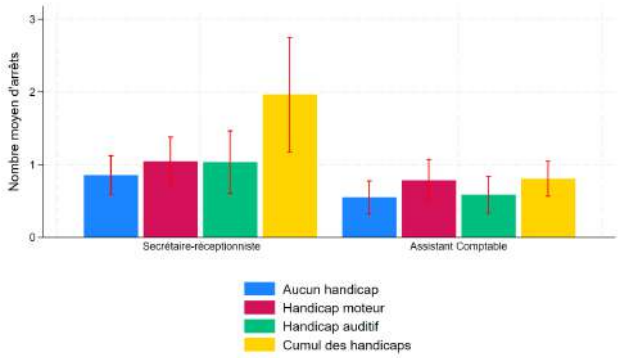
(a) Nombre moyen de vues



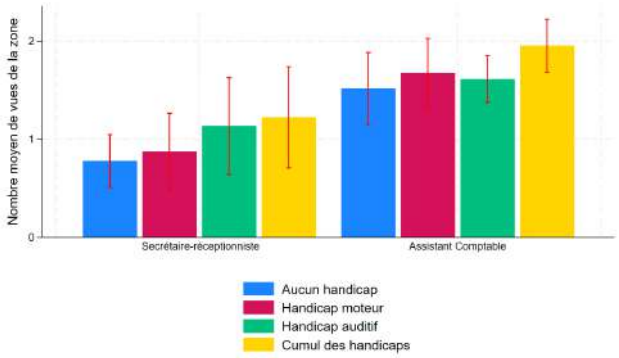
(b) Nombre moyen de vues complètes



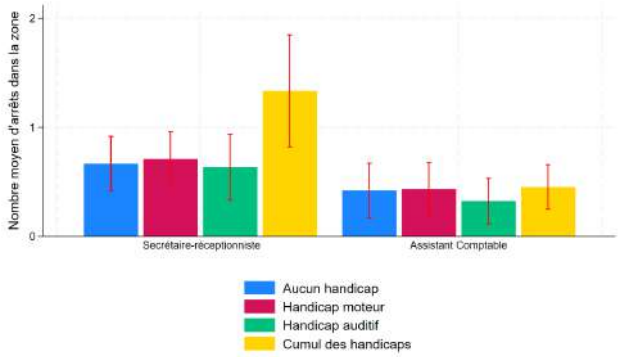
(c) Nombre moyen d'arrêts



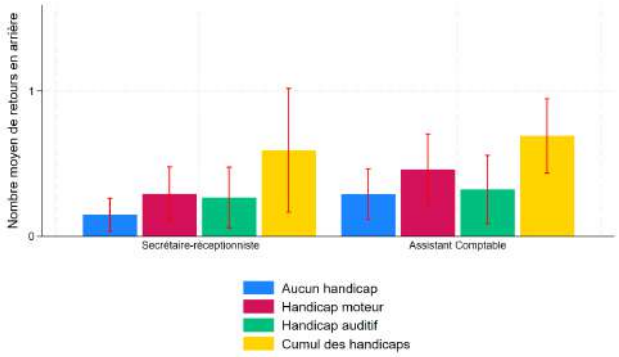
(d) Nombre moyen de vues de la zone



(e) Nombre moyen d'arrêts dans la zone



(f) Nombre moyen de retours dans la zone



3.4 Taux de rappel selon les caractéristiques de l'entreprise

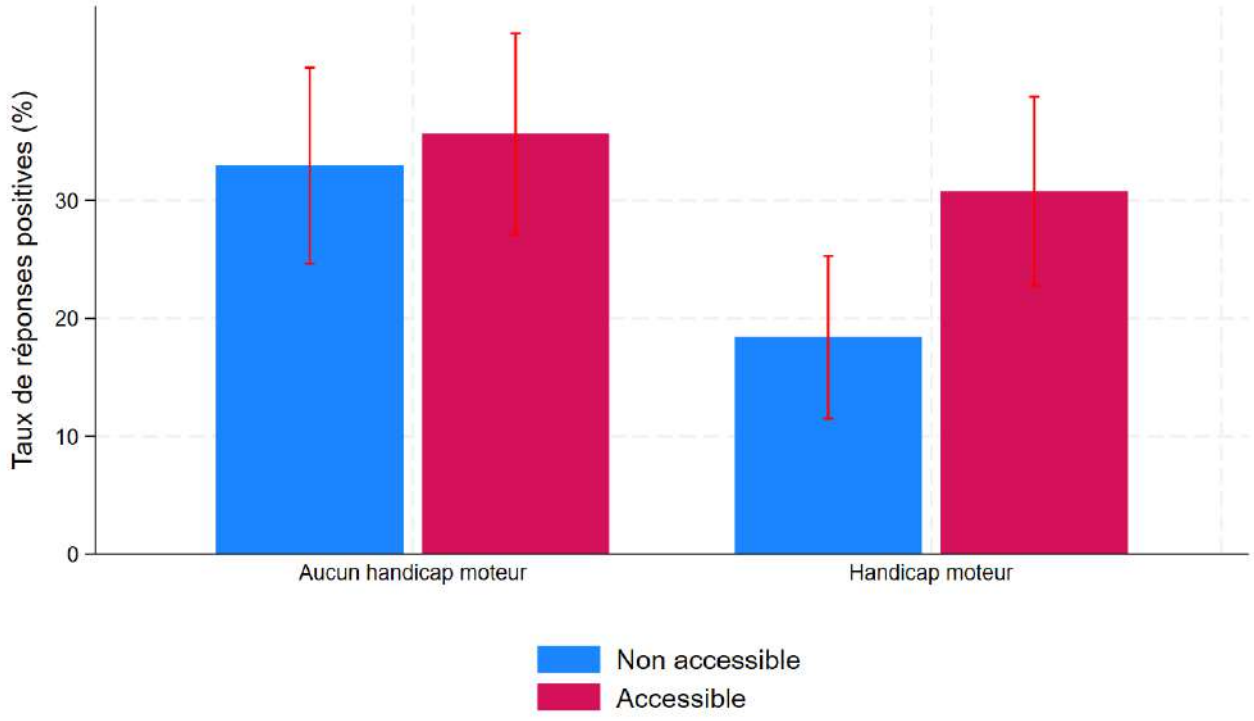
3.4.1 Accessibilité de l'entreprise

A partir des différentes données collectées sur les entreprises du bassin Lyonnais (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), nous avons construit un score d'accessibilité. Nous définissons ensuite deux groupes, les entreprises les plus accessibles (score supérieur à la médiane) et les entreprises les moins accessibles (score inférieur à la médiane). Dans notre échantillon, nous avons donc par construction, 50 % des entreprises qui sont classées "accessibles". Cela est donc une mesure relative qui nous permet de comparer différents types d'entreprises entre elles, mais pas une mesure absolue d'accessibilité.

Nous regardons maintenant sur la Figure 12 le taux de réponses à nos candidatures selon cette mesure d'accessibilité. Cette figure montre que le taux de rappel des profils avec handicap est plus élevé quand les entreprises sont classées accessibles. L'écart entre les candidatures est considérablement réduit. Gardons toutefois en tête que ces statistiques descriptives portent sur l'échantillon restreint au bassin Lyonnais.

Figure 12. Accessibilité



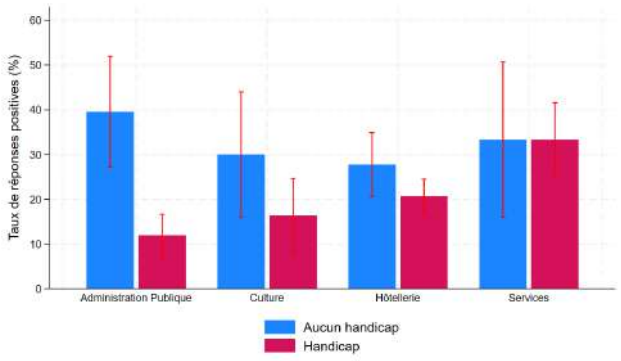
3.4.2 Secteur d'activité de l'entreprise

Nous étudions maintenant l'écart de taux de rappel entre les secteurs d'activité dans la Figure 13.

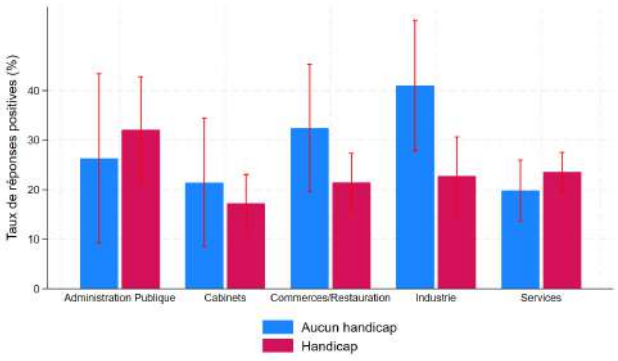
Celui ci est bien plus marqué en défaveur de la candidature avec un handicap dans l'administration publique pour le poste de secrétaire réceptionniste, suivi du commerce et de la restauration pour les deux professions.

Figure 13. Secteurs d'activité

(a) Receptionniste



(b) Comptables



3.5 Caractéristiques des entreprises visionnant le CV vidéo et accessibles

Quelles sont les entreprises qui regardent le plus le CV vidéo et quelles sont celles qui sont considérées comme accessibles dans notre étude ? Le Tableau 4 donne quelques statistiques descriptives.

Les entreprises les plus susceptibles de visionner le CV vidéo sont celles du secteur public, de petites tailles (de moins de 20 salariés mais également de moins de 250 salariés), situées dans le bassin lyonnais, proposant du télétravail, ne mentionnant pas être ouvert à la candidature de travailleurs handicapés, n'exigeant pas d'expérience professionnelle de la part des candidats, et pour lesquelles la mention RQTH et la lettre de recommandation n'étaient pas présentes dans la candidature.

Les entreprises lyonnaises accessibles sont par ailleurs plutôt des entreprises publiques, de grandes tailles (plus de 20 salariés et *a fortiori* plus de 250 salariés), proposant du télétravail, mentionnant être ouvert aux candidatures de travailleurs handicapés, exigeant ou souhaitant des candidats avec de l'expérience.

Pour approfondir l'analyse de l'accessibilité physique des entreprises testées, des données ont été recueillies à la fois en ligne et lors d'observations sur le terrain, notamment concernant l'accessibilité de l'entrée. Comme l'illustre la Figure 14, l'accès à certaines entreprises est entravé par des obstacles

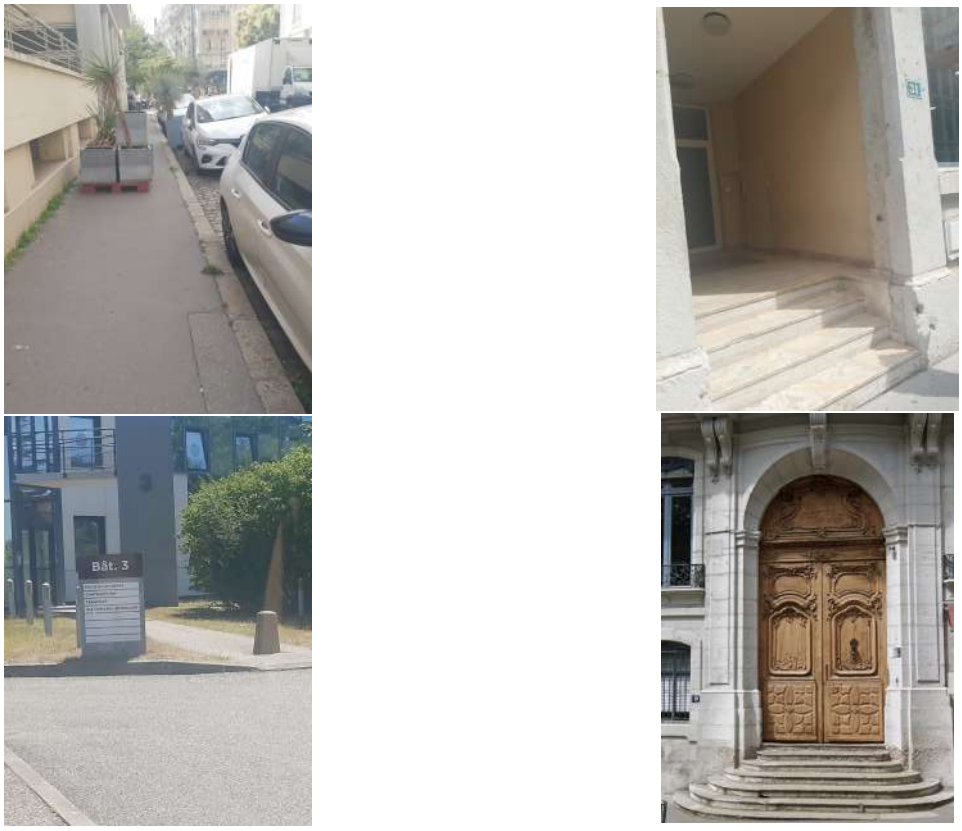
Table 4. Caractéristiques des entreprises qui ont visionné le CV vidéo et qui étaient accessibles

	Ensemble		**Secrétaire**		**Comptable**	
	CV vidéo vu	Accessible	CV vidéo vu	Accessible	CV vidéo vu	Accessible
Secteur						
Public	31.03 %	61.11 %	34.43 %	71.43 %	23.08 %	
	(N=87)	(N=18)	(N=61)	(N=14)	(N=26)	
Privé	28.15 %	49.85 %	24.51 %	40.78 %	31.22 %	53.88 %
	(N=785)	(N=335)	(N=356)	(N=103)	(N=426)	(N=232)
Secteur d'activité						
Administration Publique	30.48 %	57.89 %	32.39 %	64.71 %	26.47 %	52.38 %
	(N=105)	(N=38)	(N=71)	(N=17)	(N=34)	(N=21)
Services	30.77 %	47.25 %	28.57 %	31.25 %	31.28 %	50.67 %
	(N=260)	(N=91)	(N=49)	(N=16)	(N=211)	(N=75))
Cabinets					26.56 %	39.02 %
					(N=64)	(N=41)
Hôtellerie			24.18 %	32.26 %		
			(N=182)	(N=31)		
Culture			34.38 %	33.33 %		
			(N=32)	(N=18)		
Commerces/restauration					31.58 %	57.89 %
					(N=76)	(N=38)
Industrie					34.69 %	61.76 %
					(N=49)	(N=34)
250 salariés ?						
Moins de 250 salariés	30.71 %	47.42 %	25.00 %	39.77 %	38.77 %	52.80 %
	(N=547)	(N=213)	(N=320)	(N=88)	(N=227)	(N=125)
Au moins 250 salariés	24.62 %	55.00 %	29.00 %	58.62 %	22.67 %	54.05 %
	(N=325)	(N=140)	(N=100)	(N=29)	(N=225)	(N=111)
20 salariés ?						
Moins de 20 salariés	32.00 %	38.95 %	30.00 %	31.58 %	34.78 %	43.86 %
	(N=275)	(N=95)	(N=160)	(N=38)	(N=115)	(N=57)
Au moins 20 salariés	27.43 %	54.94 %	23.69 %	50.00 %	30.66 %	57.32 %
	(N=536)	(N=233)	(N=249)	(N=76)	(N=287)	(N=157)
Ville						
Paris	25.12 %	/	24.27 %	/	26.10 %	/
	(N=637)		(N=342)		(N=295)	
Lyon	37.45 %	50.42 %	33.33 %	44.44 %	39.49 %	53.39 %
	(N=235)	(N=353)	(N=78)	(N=117)	(N=157)	(N=236)
Caractéristiques de l'emploi						
Télétravail possible	24.65 %	55.26 %	25.00 %		24.62 %	55.07 %
	(N=142)	(N=76)	(N=12)		(N=130)	(N=69)
Pas de télétravail possible	29.18 %	49.10 %	25.98 %	43.64 %	33.23 %	52.69 %
	(N=730)	(N=277)	(N=408)	(N=110)	(N=322)	(N=167)
Mention handicap	22.22 %	68.75 %	25.00 %	64.71 %	18.97 %	70.97 %
	(N=126)	(N=48)	(N=68)	(N=17)	(N=58)	(N=31)
Pas de mention handicap	29.49 %	47.54 %	26.14 %	41.00 %	32.49 %	50.73 %
	(N=746)	(N=305)	(N=352)	(N=100)	(N=394)	(N=205)
Pas d'expérience demandée	29.87 %	45.88 %	24.85 %	42.59 %	42.42 %	51.61 %
	(N=231)	(N=85)	(N=165)	(N=54)	(N=66)	(N=31)
Expérience demandée/exigée	27.93 %	51.87 %	26.67 %	46.03 %	28.76 %	53.66 %
	(N=641)	(N=268)	(N=255)	(N=63)	(N=386)	(N=205)
Caractéristiques du testing						
Mention RQTH	26.88 %		24.34 %		29.17 %	
	(N=320)		(N=152)		(N=168)	
Pas de mention RQTH	29.35 %		26.87 %		31.69 %	
	(N=552)		(N=268)		(N=284)	
Lettre de recommandation	27.69 %		25.15 %		30.03 %	
	(N=715)		(N=342)		(N=373)	
Pas de lettre de recommandation	31.85 %		29.49 %		34.18 %	
	(N=157)		(N=78)		(N=79)	

Aide à la lecture : Parmi les 87 entreprises publiques testées qui ont reçu un CV vidéo, 31,03 % ont cliqué sur celui-ci. Parmi les 18 entreprises lyonnaises publiques testées pour lesquelles des informations sur l'accessibilité ont été collectées, 61,11 % étaient accessibles.

temporaires ou permanents. De plus, la présence de marches, d'escaliers ou encore de portes d'entrée non adaptées a également été constatée.

Figure 14. Problèmes d'accessibilité



3.6 Analyses complémentaires

3.6.1 Efficacité des outils

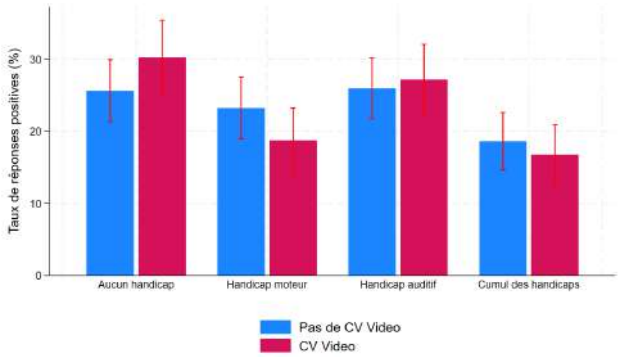
Quelle est l'efficacité des outils du CV vidéo ou de la lettre de recommandation d'un ancien employeur féminin ou masculin ? Regardons la Figure 15 qui présente les taux de réponse par type d'outil utilisé. La Figure 15a montre les taux de rappel pour les candidatures avec et sans CV vidéo. Nous remarquons que la présence d'un CV vidéo augmente le taux de rappel de la candidate de référence de 4.6 points de pourcentage. En revanche, le CV vidéo ne semble pas avoir d'effet positif sur le taux de rappel des profils avec un handicap, et au contraire il semble même avoir un effet négatif pour le handicap moteur. Ce résultat est surprenant car d'autres études expérimentales montraient un effet positif du CV vidéo sur tout type de candidature (Bellemare et al., 2023. Nous expliquons ce résultat différent par deux

raisons. D'une part, dans cette expérimentation, le CV vidéo agit principalement comme un révélateur du handicap alors que nous pensons, au vu des résultats précédents, que le handicap n'est pas toujours détecté dans les candidatures sans CV vidéo. Le taux de rappel pour les candidatures avec handicap et sans CV vidéo est donc sans doute sur-estimé et serait en réalité plus faible si l'employeur avait détecté le handicap. D'autre part, seulement 30 % des CV vidéos sont cliqués, diminuant ainsi l'effet du CV vidéo.

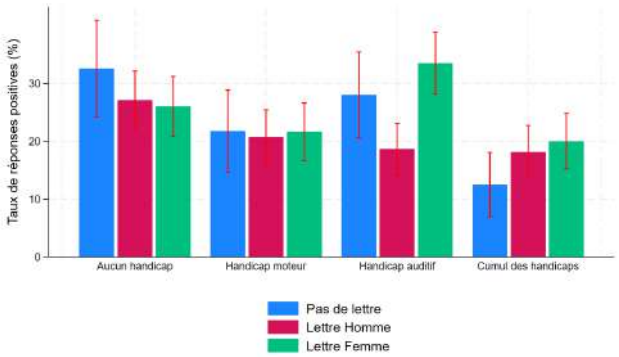
La Figure 15b montre les taux de rappel pour les candidatures avec et sans lettre de recommandation pour les deux professions séparément. Curieusement, la présence d'une lettre de recommandation a un effet négatif sur le taux de rappel du profil de référence et pas d'effet sur le profil avec un handicap moteur seulement. En revanche, elle a un effet positif sur le profil qui cumule les deux handicaps et la lettre de référence écrite par une ancienne employeur femme a un effet positif en cas de handicap auditif.

Figure 15. Outils d'insertion

(a) Avec ou sans CV vidéo



(b) Avec ou sans lettre



3.6.2 Régressions économétriques

Des analyses économétriques ont enfin été réalisées afin d'estimer l'effet "toutes choses égales par ailleurs" du handicap sur la probabilité d'obtenir une réponse positive de la part de l'employeur. Pour les deux professions confondues, l'effet négatif est statistiquement significatif uniquement pour la candidate ayant un double handicap comparativement à la référence (sans handicap), et dans une moindre mesure, pour celle qui présente un handicap moteur seul. Lorsque les estimations sont effectuées par

type de profession, seul l'effet du double handicap demeure négatif et statistiquement significatif, et ce uniquement dans la profession de secrétaire réceptionniste qui est une profession en contact avec le public. Quoi qu'il en soit, le handicap auditif ne semble pas avoir d'effet pénalisant sur la probabilité d'être rappelé par l'employeur.

Les premiers résultats de cette étude ne confirment pas forcément les précédents travaux sur le sujet. Ne ne trouvons donc pas ici d'effet du handicap auditif (à la différence de Baert, 2016 et l'Horty et al., 2022), ni globalement d'effet du handicap dans la profession de comptable (alors que la littérature française comme étrangère en montrait systématiquement). Il en va de même pour le CV vidéo qui n'a ici pas d'effet statistiquement significatif sur la probabilité d'avoir un retour positif de la part de l'employeur (à la différence de l'étude de Bellemare et al., 2023). En revanche, conformément à la littérature, nous trouvons un effet pénalisant très marqué dans une profession en contact avec le public, celle de secrétaire administratif (cf. l'Horty et al., 2022), pas d'effet de la lettre de recommandation conformément à ce qui a précédemment été montré (Antinyan et al., 2024) et pas d'effet de la mention RQTH sachant que la littérature sur la question ne montrait pas d'effet systématique (l'Horty et al., 2022; Chareyron et al., 2024).

References

Abel, M., R. Burger, and P. Piraino (2020). The value of reference letters: Experimental evidence from south africa. American Economic Journal: Applied Economics 12(3), 40–71.

Ameri, M., T. Kurtzberg, L. Schur, M. Adya, A. Colella, and D. Kruse (2025). Intersecting biases: Does veteran status overcome disability and gender disadvantages in the employment landscape? ILR Review, 00197939251318286.

Ameri, M., L. Schur, M. Adya, F. S. Bentley, P. McKay, and D. Kruse (2018). The disability employment puzzle: A field experiment on employer hiring behavior. ILR Review 71(2), 329–364.

Antinyan, A., I. Burn, and M. K. Jones (2024). Productivity signals and disability-related hiring discrimination: Evidence from a field experiment. Technical report, IZA Discussion Papers.

Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence. The European Journal of Health Economics 17, 71–86.

Bellemare, C., M. Goussé, G. Lacroix, and S. Marchand (2023). Physical disability and labor market discrimination: Evidence from a video résumé field experiment. American Economic Journal: Applied Economics 15(4), 452–476.

Bjørnshagen, V., D.-O. Rooth, and E. Ugreninov (2025). Disability, gender, and hiring discrimination: a field experiment. European Societies, 1–30.

Boman, T., A. Kjellberg, B. Danermark, and E. Boman (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability. Alter 9(2), 116–129.

Chareyron, S., Y. L'Horty, L. Mbaye, and P. Petit (2024). Discrimination toward the visually impaired and quota policies in the labor market. LABOUR 38(4), 558–583.

Heckman, J. J. (1998). Detecting discrimination. Journal of economic perspectives 12(2), 101–116.

Heller, S. B. and J. B. Kessler (2021). The Effects of Letters of Recommendation in the Youth Labor Market. National Bureau of Economic Research.

Kaas, L. and C. Manger (2012). Ethnic discrimination in germany's labour market: A field experiment. German Economic Review 13(1), 1–20.

Krogh, C. and T. Bredgaard (2022). Unequal? a field experiment of recruitment practises towards wheelchair users in denmark. Scandinavian Journal of Disability Research 24(1), 266–276.

l'Horty, Y., N. Mahmoudi, P. Petit, and F.-C. Wolff (2022). Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? evidence from a multi-criteria correspondence experiment. Social science & medicine 303, 114990.

Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. Disability and rehabilitation 33(15-16), 1340–1350.

Lindsay, S., E. Cagliostro, M. Albarico, N. Mortaji, and L. Karon (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. Journal of occupational rehabilitation 28(4), 634–655.

Lippens, L., S. Vermeiren, and S. Baert (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. European Economic Review 151, 104315.

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

Mondéjar-Jiménez, J., M. Vargas-Vargas, M.-L. Meseguer-Santamaría, and J.-A. Mondéjar-Jiménez (2009). Impact of social factors on labour discrimination of disabled women. Research in Developmental Disabilities 30(6), 1115–1123.

Mussida, C. and D. Sciulli (2015). Direct and indirect effects of disability on employment probabilities: a comparative analysis. DISCE–Quaderni del Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali dises1507. Milan: Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimenti e Istituti di Scienze Economiche (DISCE).

Mussida, C. and D. Sciulli (2016). Disability and employment across central and eastern european countries. IZA Journal of Labor & Development 5(1), 4.

Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. Journal of Economic Literature 56(3), 799–866.

O'Hara, B. (2004). Twice penalized: Employment discrimination against women with disabilities. Journal of Disability Policy Studies 15(1), 27–34.

Ravaud, J.-F., B. Madiot, and I. Ville (1992). Discrimination towards disabled people seeking employment. Social Science & Medicine 35(8), 951–958.

Stone, A. and T. Wright (2013). When your face doesn't fit: employment discrimination against people with facial disfigurements. Journal of Applied Social Psychology 43(3), 515–526.