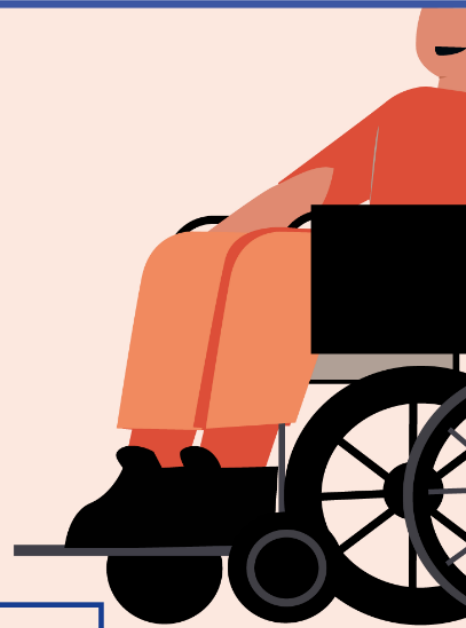
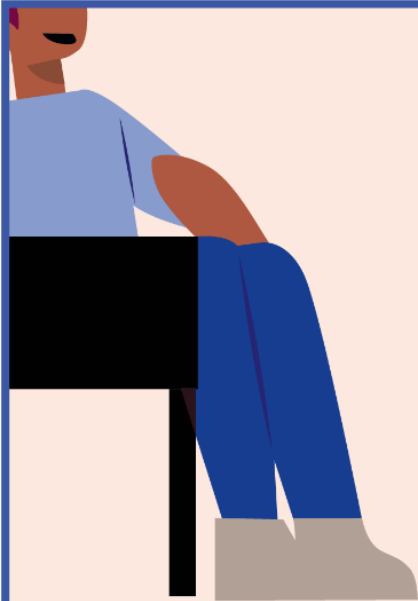




MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



AMÉLIORER L'EMPLOI DES  
DEMANDEURS D'EMPLOI  
EN SITUATION DE HANDICAP

JANVIER  
2022

---

Direction interministérielle  
de la transformation publique

---

# Présentation de la DITP

**La Direction Interministérielle de la Transformation Publique (DITP)** est placée sous l'autorité de la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Plus 80 consultants et experts y ont pour missions de suivre les réformes prioritaires du gouvernement et d'accompagner les acteurs publics dans l'accélération de leurs projets de transformation.

Pour accroître l'impact des politiques publiques, la DITP promeut de nouvelles méthodes (co-design, sciences comportementales, participation citoyenne...). Pilote du programme d'amélioration continue Services Publics +, l'équipe de DITP porte également la transformation interne de l'État. Son credo : promouvoir des organisations centrées sur l'utilisateur et sur l'autonomie des agents.

[www.modernisation.gouv.fr](http://www.modernisation.gouv.fr)

Au sein de la DITP, une **équipe de chercheurs s'appuie sur les connaissances en sciences comportementales** afin d'améliorer l'efficacité des politiques publiques. Le principe : prendre en compte la réalité des situations des individus concernés. La DITP agit en trois temps : diagnostic, conception de solutions puis évaluation sur le terrain. L'équipe intervient sur de nombreuses thématiques : insertion des jeunes, préservation de l'environnement, simplification administrative...

[sciencescomportementales.ditp@modernisation.gouv.fr](mailto:sciencescomportementales.ditp@modernisation.gouv.fr)

# Sommaire

<b>Résumé</b>	<b>4</b>
La solution testée	4
L'expérimentation	4
Les résultats principaux	5
Perspectives	6
<b>Contexte et mission</b>	<b>8</b>
1.1. Contexte	8
1.2. L'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap	9
1.3. Méthodologie	10
<b>2. Diagnostic comportemental</b>	<b>11</b>
2.1. Objectifs et méthodologie	11
2.2. Barrières à l'embauche des DEBOE	11
2.3. Leviers d'intervention pour encourager l'embauche des DEBOE	13
2.4. Sélection et élaboration d'une intervention : la mention « entreprise handi-bienveillante »	14
<b>3. Évaluation</b>	<b>18</b>
3.1. Design expérimental	18
3.2. Échantillon des entreprises participantes	19
3.3. Questions de recherche et données collectées	20
<b>4. Résultats</b>	<b>22</b>
<b>Conclusion 1</b> : La mention a dans l'ensemble été bien accueillie par les recruteurs, mais tous ne semblent pas l'avoir vue, et des doutes subsistent pour certains.	22
<b>Conclusion 2</b> : L'intervention a permis une forte augmentation du nombre d'offres signalées comme ouvertes aux personnes en situation de handicap.	24
<b>Conclusion 3</b> : L'effet de la mention sur les candidatures de DEBOE est prometteur pour les recruteurs ayant adopté la mention	26
<b>Conclusion 4</b> : L'introduction de la mention « entreprise handi-bienveillante » semble avoir eu des effets indirects positifs sur le nombre total de candidatures.	29
<b>5. Perspectives</b>	<b>31</b>
<b>Annexes</b>	<b>33</b>

# Résumé

En France, 8,2% des demandeurs d'emploi sont en situation de handicap (DEBOE).<sup>1</sup> Ces derniers ont une probabilité deux fois plus élevée d'être au chômage, et pour deux fois plus longtemps que les demandeurs d'emploi ordinaires.

Un diagnostic comportemental détaillé a permis **d'identifier la difficulté qu'ont les demandeurs d'emploi en situation de handicap (DEBOE) à rencontrer des employeurs, ce qui limite leur accès à l'emploi**. D'un côté les demandeurs d'emploi ne savent pas toujours si et comment dévoiler leur handicap de peur de susciter des réactions négatives et s'auto-censurent. De l'autre, même les employeurs souhaitant embaucher des personnes en situation de handicap n'ont pas de moyens efficaces et simples de signaler leur ouverture sur pole-emploi.fr (les lois existantes empêchant par ailleurs les employeurs de chercher activement des candidats en situation de handicap).

## La solution testée

Afin de faciliter la rencontre entre DEBOE et employeurs, nous avons développé une intervention de type « nudge » permettant **aux employeurs d'envoyer facilement un signal positif d'ouverture aux candidatures de personnes en situations de handicap afin de rassurer ces dernières, en adossant à leur offre la mention « entreprise handi-bienveillante »**.

## L'expérimentation

Pour mesurer le potentiel d'impact de cette intervention, nous avons mené un essai randomisé contrôlé de grande envergure sur 44 départements en France pendant 5 mois.

Les départements ont été répartis de manière aléatoire en trois groupes :

1. **Un groupe « contrôle »** : les employeurs n'ont reçu aucune communication et n'avaient pas la possibilité d'adopter la mention
2. **Un groupe « contrôle avec email »** : les employeurs ont reçu un email décrivant l'initiative. Ce groupe permet de tester si la simple provision d'information peut pousser les employeurs à indiquer des informations d'ouvertures aux DEBOE dans leurs offres (telle que l'adaptation du poste...)

---

<sup>1</sup> Tableau de bord national Agefiph, chiffres de novembre 2020. Téléchargeable [ici](#).

- 3. Un groupe « intervention » :** les employeurs ont reçu le même email, et ont été invités à adopter la mention « handi-bienveillante » lors de leur prochaine création d'offre sur le portail Pôle emploi.

L'envergure de cette expérimentation et la construction aléatoire d'un groupe témoin garantissent la représentativité des résultats.

**Nous avons mesuré l'effet de la mention sur le nombre de candidatures reçues aux offres postées, en général et de la part des personnes en situation de handicap.** Un nombre de candidatures accru indiquerait un intérêt plus grand pour les offres « handi-bienveillantes », ainsi qu'un accès facilité au marché de l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

## Les résultats principaux

**La mention a dans l'ensemble été bien accueillie par les recruteurs, mais tous ne semblent pas l'avoir vue, et des doutes subsistent pour certains.** Près de 12% des recruteurs ayant posté une offre ont accepté la mention « handi-bienveillant » et 2 sur 3 (60%) l'ont ensuite conservée - une proportion d'adoption notable surtout en l'absence de communication poussée à destination des recruteurs. Une communication plus large pourrait donc permettre d'élargir l'adoption de la mention. Lors d'une étude qualitative complémentaire, les recruteurs ont avant tout mentionné des raisons d'adoption liées aux valeurs de leur entreprise. Pour ceux ne l'ayant pas adoptée, les freins principaux étaient de ne pas avoir entendu parler de la mention, ainsi que des doutes persistants quant à l'intérêt d'adopter la mention en l'absence de compensation financière.

**10% des offres postées par le groupe de recruteurs ayant eu accès à la mention (groupe Intervention) affichaient explicitement l'ouverture du recruteur aux candidatures de DEBOE, contre seulement 1% des offres dans les groupes n'ayant pas eu accès à la mention (groupes Contrôle).** La mention semble donc avoir grandement facilité le signalement pour des recruteurs qui,

**12 %**

**des employeurs ont accepté la mention « entreprise handi-bienveillante »**

**2 fois plus**

**de candidatures DEBOE potentiellement déposées sur les offres affichant la mention.**

auparavant, ne savaient pas toujours comment mentionner leur bienveillance tout en respectant les obligations légales de non-discrimination.

**Les employeurs ayant adopté la mention ont reçu en moyenne deux fois plus de candidatures de personnes en situation de handicap par offre.** Pour ces employeurs 6,8% des candidatures déposées proviennent de DEBOE - une augmentation notable, qui permet de se rapprocher de la proportion nationale de DEBOE (8,2%) que l'on s'attendrait à voir si les DEBOE postulaient autant que les DE sans handicap<sup>2</sup>. Cet effet est donc très prometteur, mais demande à être vérifié sur une plus grande échelle.

**Enfin, l'introduction de la mention « entreprise handi-bienveillante » s'est accompagnée d'effets indirects positifs sur le nombre total de candidatures déposées.** Son introduction semble en particulier avoir augmenté le nombre de candidatures totales reçues par les recruteurs ayant adopté la mention.

## Perspectives

**Les résultats de cette étude sont encourageants : la mention donne un moyen simple aux employeurs de se signaler comme ouverts aux candidats DEBOE et semble inciter (jusqu'à deux fois !) plus de DEBOE à postuler.**

Si cette mention venait à être pérennisée, ces effets pourraient être encore accrus en:

- **Communiquant plus largement auprès des recruteurs, notamment en s'appuyant davantage sur les conseillers « entreprises »,** qui semblent largement écoutés par les recruteurs. Cela augmenterait non seulement la visibilité de la mention et donc potentiellement son adoption, mais permettrait aussi d'insister sur l'absence de contraintes, ainsi que la complémentarité potentielle avec d'autres aides et initiatives.
- **Communiquant plus largement auprès des DEBOE** sur l'existence du filtre de recherche et de la mention « entreprise handi-bienveillante ». Cela pourrait permettre d'encore accroître la visibilité des offres portant la mention, et donc leur attractivité.

Nous recommandons également de **continuer à suivre l'effet de la mention sur le nombre de candidatures totales et DEBOE, afin de vérifier si les effets prometteurs identifiés dans cette étude se maintiennent, s'accroissent ou au contraire s'atténuent.**

---

<sup>2</sup> Il n'est néanmoins pas possible d'interpréter ces résultats comme ayant été *causés* par la seule introduction de la mention puisque les recruteurs ayant adopté la mention étaient potentiellement plus motivés et engagés que ceux ne l'ayant pas adoptée. Plus de détails sont fournis dans le corps du rapport.

À l'heure où l'inclusion et la diversité sont à l'esprit de tous, cette expérimentation à grande échelle a mis en lumière une solution prometteuse, simple et peu coûteuse, qui représente un pas de plus vers l'amélioration de l'embauche pour les personnes en situation de handicap. Au-delà donc de ces résultats encourageants, nous espérons que cette expérimentation pourra ouvrir la porte à des études complémentaires s'attaquant cette fois aux autres freins à l'embauche des DEBOE identifiés - permettant par exemple d'améliorer la performance des DEBOE en entretien, de réduire l'impact des stéréotypes liant le handicap aux seuls handicaps physiques, ou simplement d'améliorer les connaissances de tous des aides disponibles.

# Contexte et mission

## 1.1. Contexte

La **Direction interministérielle de la transformation publique** (DITP) a lancé en 2018 un appel à manifestation d'intérêt auprès des administrations centrales et opérateurs sociaux visant à mobiliser les enseignements et méthodes des sciences comportementales afin d'améliorer l'efficacité des politiques publiques. Cette démarche participe d'une triple conviction quant à la nécessité de :

- Comprendre finement les comportements réels des parties prenantes de l'action publique ;
- Promouvoir des modes d'interventions publiques plus incitatifs ;
- Et tester selon des standards scientifiques robustes les solutions identifiées, afin de déployer à terme des interventions fondées sur des études et des preuves concrètes.

L'appel à manifestation d'intérêt (AMI),<sup>3</sup> rendu possible par un financement du Programme d'Investissement d'Avenir,<sup>4</sup> incluait cinq critères d'appréciation. La DITP a encouragé les problématiques suivantes :

1. À fort impact ou du moins à fort potentiel de répliquabilité ;
2. À dominante comportementale (et non d'ordre technique, financier, etc.) ;
3. Faisant l'objet d'un consensus éthique ;
4. Permettant un accès à des données et donc une mesure d'efficacité ;
5. Et faisant l'objet d'un portage institutionnel robuste.

Pôle emploi a été l'un des lauréats de cet AMI avec une candidature portant sur la réduction de l'impact des stéréotypes à l'embauche. Afin de répondre à cet enjeu, la DITP a sollicité l'appui et l'expertise du Behavioural Insights Team (BIT) pour appliquer les leçons des sciences comportementales à ce domaine.

Pôle emploi avait identifié trois groupes confrontés à des stéréotypes sur le marché du travail : les femmes, les personnes handicapées et les seniors. Suite à des conversations initiales prenant en compte le potentiel d'impact d'une approche comportementale, l'importance stratégique et la faisabilité de chaque sujet, **il a été décidé de se concentrer dans le cadre de ce projet sur l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap.**

---

<sup>3</sup> La

[https://www.modernisation.gouv.fr/sites/default/files/fichiersattaches/appel\\_a\\_manifestation\\_dinteret\\_valide\\_sciences\\_comportementales\\_.pdf](https://www.modernisation.gouv.fr/sites/default/files/fichiersattaches/appel_a_manifestation_dinteret_valide_sciences_comportementales_.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.gouvernement.fr/le-programme-d-investissements-d-avenir>



### Terminologie :

- Dans ce rapport, nous utilisons de façon interchangeable « demandeurs d'emploi en situation de handicap », « travailleur handicapé » ou « DETH » (Demandeur d'Emploi et Travailleur Handicapé) pour parler de la population des demandeurs d'emploi ou travailleurs ayant un handicap physique ou psychique, qu'ils aient obtenu une reconnaissance ou non.
- **La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** est un statut officiel qui permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.
- **Demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi (DEBOE)**. Ce terme regroupe les demandeurs d'emploi en situation de handicap reconnus comme tels ainsi que d'autres groupes vulnérables (bien que ceux-ci soient largement minoritaires dans la population des DEBOE). Cette définition est celle utilisée dans les statistiques Pôle emploi.

## 1.2. L'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap

En France en novembre 2020, 8,2% des demandeurs d'emploi étaient en situation de handicap (DEBOE). Cela représente près de 500 000 personnes en situation de handicap cherchant actuellement un emploi.<sup>5</sup>

Ces derniers sont en moyenne moins diplômés de l'enseignement supérieur et plus âgés que la moyenne des demandeurs d'emploi. Ils ont également tendance à être au chômage deux fois plus longtemps, et sont deux fois moins susceptibles de trouver un emploi dans l'année.

L'État est mobilisé depuis de nombreuses années pour faire face à cette situation. La loi punit ainsi toute discrimination à l'embauche, y compris sur la base du handicap, et de nombreux programmes et subventions ont été mis en place pour soutenir l'emploi des personnes handicapées.

Les DEBOE sont dans une situation désavantageuse sur le marché de l'emploi :

**2 fois moins**

De diplômés universitaires

**2 fois plus**

Longtemps au chômage

**2 fois moins**

Susceptibles de trouver un emploi dans l'année

<sup>5</sup> Tableau de bord national Agefiph, chiffres de novembre 2020. Téléchargeable [ici](#).

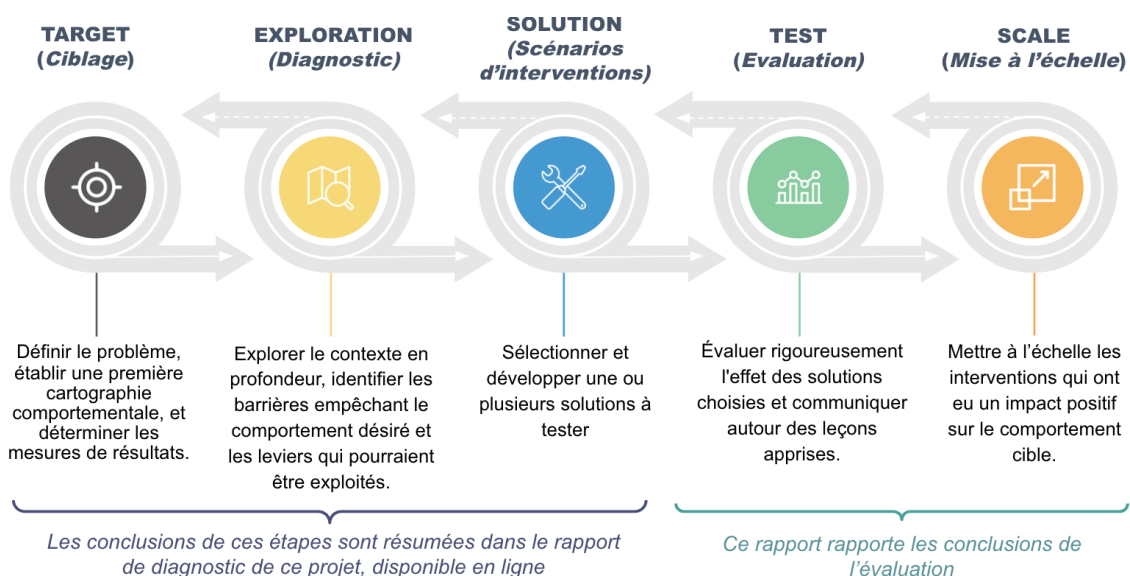
Au sein de Pôle emploi, les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont également près de deux fois plus susceptibles de bénéficier d'un « soutien renforcé », impliquant un suivi fréquent et intensif par les conseillers Pôle emploi. Le rapprochement entre les services de Pôle emploi et de Cap Emploi, effectif depuis cette année, marque lui aussi une étape importante dans l'amélioration de la coordination entre les services afin de pouvoir offrir un accompagnement de la meilleure qualité possible aux travailleurs handicapés.

Néanmoins, et malgré l'existence de ces aides, le constat demeure d'un accès inégal à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. C'est dans ce contexte et **en complément des actions déjà en cours que Pôle emploi a souhaité explorer les apports potentiels d'une approche comportementale pour continuer à améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap.**

### 1.3. Méthodologie

Ce projet a suivi le cadre « TESTS » (acronyme en anglais) du BIT, qui a été développé pour appliquer les sciences comportementales aux problématiques de politique publique.

Figure 1 : Cadre méthodologique « TESTS »



Ce rapport revient sur les leçons principales des premières phases de ce projet, mais se concentre principalement sur la conception et l'évaluation de l'intervention développée : la mention « entreprise handi-bienveillante ». Plus de détails sur les phases d'exploration et de solution sont disponibles dans le rapport d'exploration de ce projet, téléchargeable [ici](#).

## 2. Diagnostic comportemental

### 2.1. Objectifs et méthodologie

Le diagnostic réalisé visait à comprendre le contexte dans lequel les demandeurs d'emploi handicapés sont soutenus et cherchent du travail, à identifier les obstacles auxquels ils font face, et les opportunités pour une intervention comportementale.

Notre diagnostic s'est concentré sur le parcours menant à une embauche, prenant en compte le point de vue et le cheminement de trois acteurs clé :

- **Les demandeurs d'emploi**, et leur parcours allant de la recherche d'offres jusqu'à l'entretien d'embauche, en passant par toutes les étapes de candidature ;
- **Les recruteurs**, et le parcours depuis la décision de recruter jusqu'à l'embauche;
- **Les acteurs institutionnels, et à leur tête Pôle emploi** et ses conseillers, en charge d'accompagner ces parcours.

Nous avons mené une série d'activités de terrain afin d'établir ce diagnostic comportemental, dont : des entretiens avec le personnel de Pôle emploi, des observations de rencontres entre conseillers et demandeurs d'emploi, des entretiens avec des DETH, des entretiens avec des employeurs ayant embauché des demandeurs d'emploi handicapés ou non, des entretiens avec une agence de recrutement qui place les demandeurs d'emploi handicapés, et un entretien avec une « entreprise adaptée » aux travailleurs en situation de handicap.<sup>6</sup>

Ces activités de recherche de terrain, combinées à une revue de la littérature détaillée, nous ont permis d'identifier une série de barrières à l'embauche des DEBOE.

### 2.2. Barrières à l'embauche des DEBOE

Nous avons identifié sept barrières principales à l'embauche des DEBOE. Celles-ci sont détaillées dans le rapport d'exploration de ce projet, et cherchent toutes à apporter des explications à un constat central : **la rencontre entre les recruteurs et les demandeurs d'emploi en situation de handicap ne se fait souvent pas, ou peu.**

Cette défaillance du marché de l'emploi, malgré un cadre réglementaire et des aides favorables, semble s'expliquer notamment par :

---

<sup>6</sup> Nous avons, entre autres, pu réaliser des visites auprès des agences Pôle emploi de Villefranche, Tassin, et Paris Laumière, que nous remercions pour leur accueil.

1. Un **manque de connaissances généralisé** sur le handicap et les aides disponibles.

Concernant les recruteurs :

2. Des **stéréotypes** qui, aux yeux des recruteurs, limitent le handicap au handicap physique et qui donc font craindre des coûts d'adaptation trop élevés,
3. Des **difficultés à attirer des candidats** en situation de handicap et un **manque de solutions pratiques** pour pouvoir signaler un poste à ces candidats,

Concernant les DEBOE :

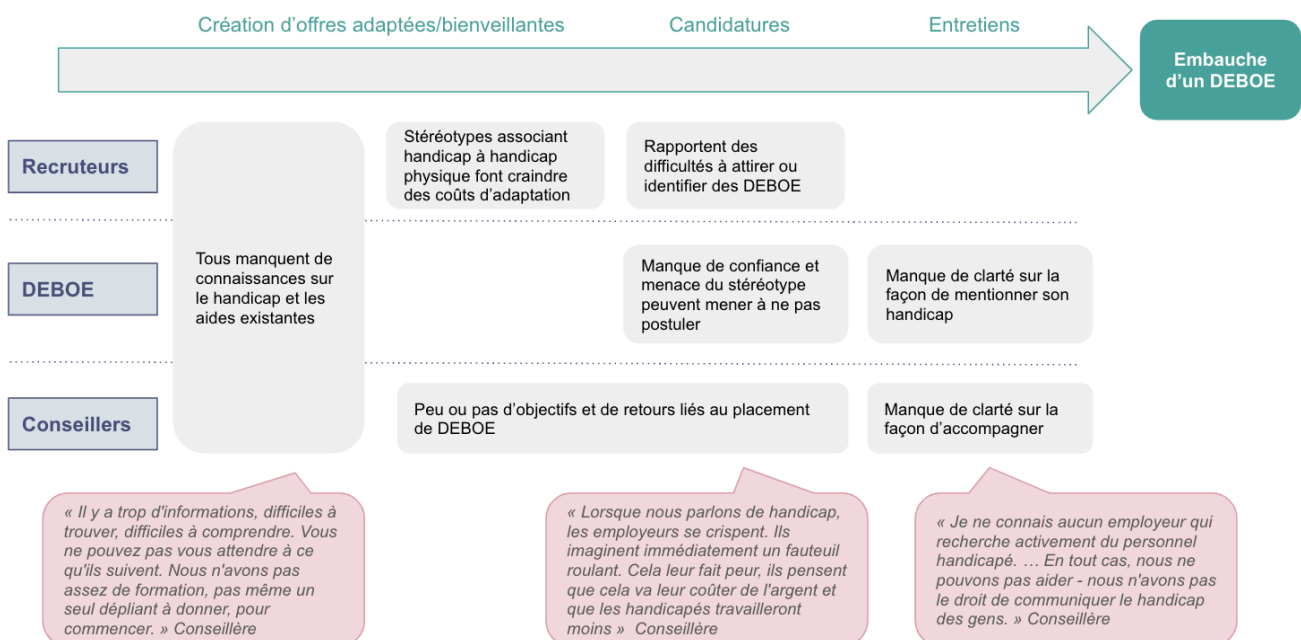
4. Un **manque de confiance en soi des candidats**, qui souvent hésitent à postuler, ou ne savent pas comment aborder la question de leur handicap.
5. Une **absence de clarté sur la façon de mentionner son handicap**, que les DEBOE hésitent souvent à mentionner, même lors de l'entretien.

Enfin, les conseillers, eux font face à :

6. Un **manque d'objectifs** et de retours liés au placement de DEBOE qu'ils ont soutenu
7. Un **manque de clarté sur la meilleure façon d'accompagner** et guider les DEBOE

Les barrières principales à l'embauche des DEBOE sont résumées ci-dessous.

Figure 2 : Résumé des barrières présentes sur le parcours vers l'embauche des DEBOE



## 2.3. Leviers d'intervention pour encourager l'embauche des DEBOE

Face à ce constat, nous avons proposé cinq pistes de solutions pour encourager la rencontre entre les DEBOE et leurs recruteurs potentiels.

Ces solutions concernent avant tout les conseillers et recruteurs - en effet, il nous a semblé prioritaire d'encourager la mise en place d'un environnement de recherche d'emploi plus favorable, avant d'encourager un changement de comportement de la part des DEBOE.

Population cible	Piste de solution
Conseillers	<p><b>Pour davantage encourager la coordination des efforts pour le placement de DEBOE :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Mettre en place des objectifs collectifs clairs pour le placement des DEBOE</b>, et leur fournir des outils pour mieux collaborer entre conseillers « entreprises » (CDE) et conseillers demandeurs d'emploi (CDDE). Cette intervention pourrait améliorer la motivation et la capacité des CDE et CDDE à présenter aux demandeurs d'emploi handicapés des opportunités prometteuses.</li> </ol> <p><b>Pour guider les conseillers dans leurs efforts de placement :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>2. Concevoir et déployer des outils « handicap » pour accompagner les conseillers dans leurs efforts de placement.</b> Ceux-ci pourraient aider les conseillers à offrir un soutien plus spécialisé aux demandeurs d'emploi handicapés et aux employeurs.</li> </ol>
Recruteurs	<p><b>Pour simplifier la mise en avant de l'ouverture des postes en personne en situation de handicap :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>3. Mettre en place un modèle d'annonce</b>, disponible sur les espaces recruteurs de pole-emploi.fr, <b>permettant d'inclure une mention signalant leur ouverture aux candidatures de DETH sur les offres d'emploi.</b> Cette intervention permettrait de réduire l'effort à fournir par les recruteurs pour spécifier qu'une offre est ouverte à tous, et permettrait également de rendre les offres concernées plus visibles par les DETH, qui pourraient alors être moins anxieux à l'idée de postuler.</li> <li><b>4. Mettre en place un modèle d'annonce</b>, disponible sur les espaces recruteurs de pole-emploi.fr, <b>invitant à inclure des informations sur le contexte de travail.</b> Cette intervention inviterait les recruteurs à répondre à une série de questions sur le contexte de travail, sans directement demander de signaler qu'une offre est ouverte aux DETH. Cela permettrait aux DETH d'immédiatement</li> </ol>

identifier les offres correspondant à leurs contraintes, et pourrait permettre de contourner certains des stéréotypes liés au handicap.

5. Mettre en place **un rappel pour les employeurs**, envoyé au moment de la publication d'une annonce ou au moment de dépôt de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés. Ce rappel permettrait d'assurer que l'embauche des DETH et le soutien que peut apporter Pôle emploi sont présents à l'esprit des recruteurs.

## 2.4. Sélection et élaboration d'une intervention : la mention « entreprise handi-bienveillante »

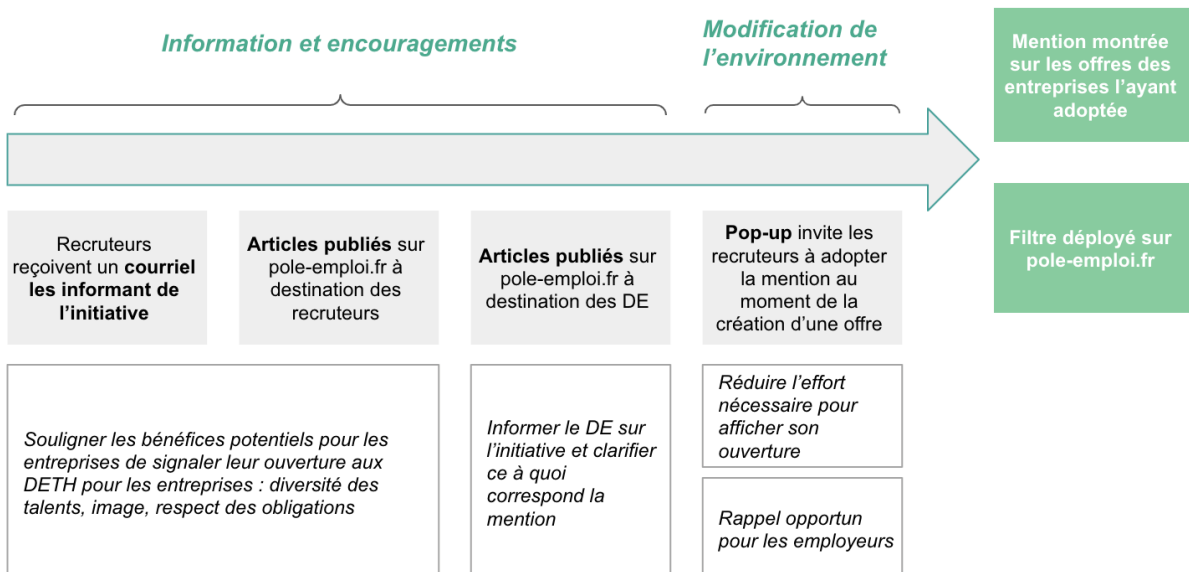
Le comité de pilotage de ce projet a, suite à la présentation de ces pistes de solutions, décidé de déployer et tester une intervention s'appuyant sur la piste 3 présentée ci-dessus.

Nous avons ainsi développé une intervention de type « nudge » pour permettre aux employeurs d'indiquer facilement leur ouverture aux candidatures de personnes en situations de handicap, et ce en adossant à leurs offres la nouvelle mention « entreprise handi-bienveillante ».



Les éléments principaux de cette intervention sont résumés ci-dessous.

Figure 3 : Éléments principaux de l'intervention



- **Une campagne d'information visant les recruteurs.** Cette campagne s'est faite par la publication d'articles dédiés sur le site de Pôle emploi, ainsi que par un email ciblant directement les recruteurs. Ces communications, incluses en annexe, visaient à informer les recruteurs de l'initiative avant même qu'ils ne se voient offrir l'opportunité d'adopter la mention. Elles visaient également à motiver l'adoption de la mention en soulignant les avantages pour les recruteurs de signaler leur ouverture aux DETH notamment afin i) d'élargir leurs opportunités de recrutement, ii) d'améliorer leur image de recruteur, et iii) de se conformer aux obligations légales de recrutement de DEBOE.

Il convient de souligner que si un article à destination des demandeurs d'emploi a été publié sur pole-emploi.fr pour permettre à ceux cherchant plus d'information d'avoir des détails sur l'initiative (inclus en annexe), aucune communication directe (par exemple par courriel ou SMS) n'a visé les demandeurs d'emploi, handicapés ou non. Cette décision a été prise principalement pour permettre d'étudier dans un premier temps l'effet d'interventions à destination des recruteurs sans confondre leur effet avec celui de communications à destination des DE ; ces communications pourront néanmoins être envisagées si la mention handi-bienveillante venait à être déployée.

- **Une invitation à adopter la mention « entreprise handi-bienveillante »**, faite au moment opportun de création d'une offre. Si la mention était acceptée, celle-ci était alors apposée sur toutes les offres du recruteur en ligne, présentes et futures.<sup>7</sup>

La mention elle-même a été développée en collaboration avec Pôle emploi, tant du point de vue de son design que de son nom, et a été pré-testée auprès de 40 recruteurs lors d'une enquête en ligne. Cela nous a permis de valider que les entreprises comprennent l'idée de la mention, ainsi que de finaliser le choix du nom « handi-bienveillant » parmi une sélection d'autres options.

L'enquête a également souligné une limite potentielle de l'approche qu'il nous a fallu garder à l'esprit : adopter la mention requiert en effet d'avoir l'autorité nécessaire pour pouvoir engager son entreprise. Nous avons donc garanti que la mention puisse être adoptée (ou révoquée) à tout moment dans les espaces recruteurs, et non pas seulement dans le cadre de l'apparition du pop-up.

---

<sup>7</sup> Cette condition a été validée lors d'une consultation avec le bureau du Défenseur des Droits comme étant en accord avec l'essence de la loi contre les discriminations.

Figure 4 : Vue de l'espace recruteur

Depuis la gestion de son compte, le recruteur a la possibilité de cocher ou de décocher cette mention « Entreprise handi-bienveillante ».

Informations entreprise

Site internet  VÉRIFIER CE LIEN

Initiative « handi-bienveillante »  Je souhaite que mon entreprise soit affichée comme « entreprise handi-bienveillante »  
Pour en savoir plus, [consulter les raisons de cette initiative](#)

- Un filtre et une étiquette « entreprise handi-bienveillante » mis en place sur le portail des demandeurs d'emploi, permettant ainsi de clairement différencier les offres portant la mention sur pole-emploi.fr, ainsi que de filtrer les recherches directement sur ce critère.



Figure 5 : Vue de la liste des résultats de recherche du portail Pôle emploi

Depuis la liste des résultats de recherche, les offres des entreprises handi-bienveillantes sont identifiées par une étiquette

The screenshot shows the Pôle emploi search results interface. At the top, there's a navigation bar with 'Pôle emploi' and 'MENU'. Below it, a red bar contains 'ESPACE PERSONNEL', 'MA RECHERCHE D'OFFRES', 'MA SÉLECTION D'OFFRES', and 'MES RECHERCHES EN COURS'. A blue information banner states: 'Information importante: Les entreprises qui confient leurs offres à Pôle emploi s'engagent à respecter les précautions sanitaires COVID 19. Néanmoins, pour ces offres comme pour celles de nos partenaires, si vous avez un doute, vous pouvez consulter les recommandations.' Below this is a search bar with 'Métier, compétence, mot-clé, n° d'offre' and a 'France' dropdown. Filter buttons include 'DATE DE CRÉATION', 'CONTRAT', 'DURÉE HEBDO', 'DOMAINE PRO', 'EXPÉRIENCE', and 'ET PLUS DE FILTRES'. A red button 'Inclure les offres de nos partenaires' is also present. The main content area shows '11 offres - France' with a 'Trier par Pertinence' dropdown and an 'AFFICHER LA CARTE' button. A list of job offers is displayed, each with a company logo, title, location, and contract type. A red arrow points from the 'Entreprise handi-bienveillante' tag on the 'Infographiste' offer to a magnified view of that offer at the bottom.

Titre	Localisation	Type de contrat	Statut
Auxiliaire de vie (H/F)	76 - SARCELLES	CCO Temps partiel	★
Commis / Commise de bar	CAPSOLOGITE DE-VELOPPEMENT - 02 - BOULOGNE BILLANCOURT	CCO Temps plein	★
Jardinier / Jardinière (H/F)	DOMSUN - 33 - LACURNE	CCI Temps partiel	★
Agent / Agente de stockage (H/F)	CAPSOLOGITE DE-VELOPPEMENT - 02 - BOULOGNE BILLANCOURT	CCO Temps plein	★

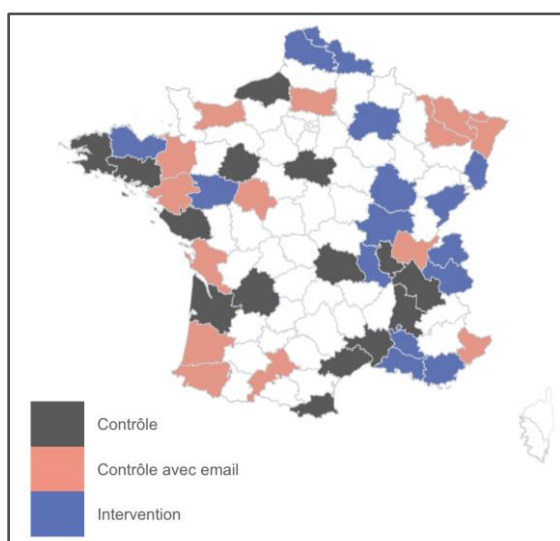
Titre	Localisation	Type de contrat	Statut
<b>Infographiste</b>	ONELA - 76 - YVETOT	CDI Temps plein	★

# 3. Évaluation

## 3.1. Design expérimental

Nous avons mené un essai randomisé contrôlé à grande échelle pour évaluer l'efficacité de l'intervention présentée ci-dessus. **L'expérimentation s'est portée sur 44 départements<sup>8</sup>, et a impliqué 111 534 employeurs<sup>9</sup>. Elle a duré 5 mois (entre avril et juillet 2021), au cours desquels 239 891 offres ont été postées.**

Ces 44 départements ont été sélectionnés<sup>10</sup> et aléatoirement répartis<sup>11</sup> en trois groupes<sup>12</sup> :



**1. Un groupe « contrôle » :** les employeurs n'ont reçu aucune communication et n'avaient pas la possibilité d'adopter la mention ;

**2. Un groupe « contrôle avec email » :** les employeurs ont reçu un email décrivant l'initiative. Ce groupe permet de tester si la simple provision d'information peut pousser les employeurs à se signaler comme handi-bienveillants dans le texte de leurs offres ;

**3. Un groupe « intervention » :** les employeurs ont reçu le même email, et ont

été invités à adopter la mention « entreprise handi-bienveillante » lors de leur prochaine création d'offre sur le portail Pôle emploi. On cherche ainsi à tester si

<sup>8</sup> Ce nombre de départements a été choisi car il était considéré comme le meilleur compromis entre l'assurance d'avoir un échantillon suffisamment large pour détecter les effets statistiques espérés et la faisabilité technique de changer les espaces recruteurs pour certains départements plutôt que d'autres.

<sup>9</sup> Pour maximiser les chances d'obtenir un large échantillon de recruteurs actifs sur le portail de Pôle emploi et non-spécialisés dans l'embauche des personnes en situation de handicap, les recruteurs suivants ont été exclus de l'expérimentation : les entreprises adaptées, ceux qui ont un dispositif d'emplois francs, les employeurs particuliers, et les entreprises de travail temporaire.

<sup>10</sup> Afin de maximiser les chances d'obtenir un échantillon de taille conséquente, les départements qui ont reçu le plus d'offres en 2019 (lors du commencement de l'expérimentation) ont été sélectionnés pour faire partie de l'expérimentation. L'Île-de-France et les DOM-TOM n'ont pas été inclus dans les départements sélectionnés, car jugés trop différents du reste de la France.

<sup>11</sup> La randomisation a été réalisée au niveau départemental car il n'était pas possible de changer les interfaces des profils recruteurs (et donc d'implémenter l'intervention créée) à un niveau moins élevé comme celui d'une agence Pôle emploi ou d'un recruteur.

<sup>12</sup> Un test d'équilibre a permis de confirmer que les trois groupes formés étaient en effet statistiquement similaires en termes de taille d'entreprise et d'industrie présentes sur le territoire avant le début de l'expérimentation : toute différence de résultats en fin d'expérimentation pourra donc être interprétée comme ayant été causée par l'intervention.

le fait de proposer aux employeurs une action simple et immédiate (une seule case à cocher) peut avoir un effet plus important qu'un message d'information.

L'envergure de cette expérimentation et la construction aléatoire d'un groupe témoin garantissent la représentativité des résultats, permettent d'identifier les résultats de l'introduction de la mention sans que ceux-ci soient biaisés par des tendances temporelles, ou par les caractéristiques des départements ou entreprises impliquées.

### 3.2. Échantillon des entreprises participantes

Les entreprises présentes dans l'expérimentation recevaient en moyenne 8 candidatures par offre au total, dont 4% provenaient de DEBOE.

Les entreprises incluses dans l'expérimentation sont, en moyenne, relativement représentatives de la population des entreprises françaises : une majorité d'entre elles sont des TPE (très petites entreprises) et des PME (petites et moyennes entreprises), et plus de la moitié exercent dans le secteur tertiaire.

Le tableau ci-dessous résume la taille et le secteur des entreprises incluses dans l'expérimentation.

*Tableau 1 : Secteur et taille des entreprises faisant partie de l'expérimentation*

Industrie	Primaire	2%
	Secondaire	41%
	Tertiaire	56%
Taille	TPE	74%
	PME	25%
	ETI	1%
	TGE	0.02%

### 3.3. Questions de recherche et données collectées

Pôle emploi a collecté des données hebdomadairement tout au long de l'expérimentation<sup>13</sup> pour établir le potentiel d'impact de l'intervention. Nous avons cherché à répondre à trois questions de recherche principales :

1. **Les recruteurs adossent-ils la mention à leurs offres ?** Il est en effet essentiel, pour que la mention puisse avoir un effet, que les employeurs acceptent de l'adopter. Pour répondre à cette question, nous analysons la proportion de recruteurs ayant accepté la mention au cours de l'expérimentation.
2. **La mention incite-t-elle plus de demandeurs d'emploi en situation de handicap à candidater ?** La question centrale est de savoir si la présence de la mention « handi-bienveillante » encourage les demandeurs d'emploi en situation de handicap à postuler et permet donc de lever certains des freins identifiés. Pour y répondre, nous analysons le nombre moyen de candidatures DEBOE<sup>14</sup> reçues par offre<sup>15</sup>.
3. **La mention a-t-elle des effets indirects (positifs, ou négatifs) 1) sur les candidats non-DEBOE, et 2) sur les recruteurs ne l'adoptant pas ?** Il est essentiel, pour estimer l'effet d'une intervention, de questionner la présence de potentiels effets secondaires indésirables, ou désirables, qui affecteraient le bénéfice à attendre de cette intervention.
  - La question se pose ici de savoir si le fait de se signaler comme « handi-bienveillant » peut attirer ou repousser d'autres candidats, qui soit pourraient apprécier l'image que cela donne d'un recruteur, ou au contraire penser qu'une offre « handi-bienveillante » ne s'adresse pas eux. Nous avons donc analysé le nombre moyen de candidatures<sup>16</sup> reçues par offre.

---

<sup>13</sup> Trois bases de données ont été utilisées pour nos analyses. Une première contenait le nombre d'offres postées et le nombre de candidatures reçues par SIRET. Une deuxième contenait le détail de toutes les offres postées lors de l'expérimentation afin de réaliser une analyse de texte sur le détail de ces offres. Enfin, la troisième base de données contenait le nombre de candidatures DEBOE par SIRET ainsi que le nombre de mises en relation ou encore de déclarations préalables à l'emploi.

<sup>14</sup> Un DEBOE est un demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Cependant, tous les demandeurs d'emplois en situation de handicap ne se signalent pas comme DEBOE sur le site de Pôle emploi. Les chiffres avancés sont donc sûrement des sous-estimations, mais donnent néanmoins une bonne idée de l'effet que notre mention a sur les candidatures des personnes en situation de handicap.

<sup>15</sup> En plus de ces données, Pôle emploi a aussi fourni des données telles que les mises en relation, les déclarations préalables à l'emploi, mais ces événements étant plus rares, il était impossible de réaliser des analyses robustes en utilisant ces données.

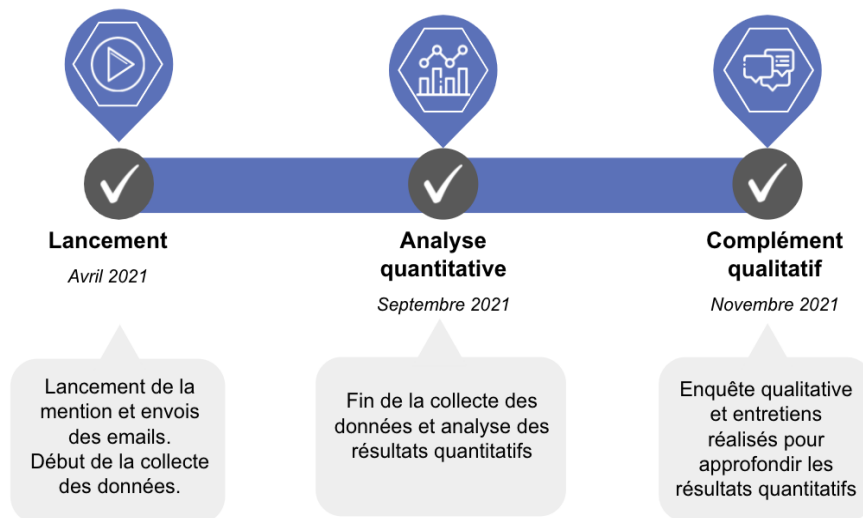
<sup>16</sup> L'analyse n'inclut que les candidatures déposées sur le site de Pôle emploi. Il se peut donc qu'elle sous-estime le nombre de candidatures moyen faites sur les offres de ces recruteurs. Néanmoins, cette sous-estimation potentielle ne devrait pas

- Il est également possible d’imaginer que les recruteurs n’adoptant pas la mention pourraient être délaissés, si leur image en pâtit. Nous analysons donc le nombre de candidatures reçues par les recruteurs ayant été invités à adopter la mention, mais ne l’ayant pas fait.

**Cette analyse quantitative a été complétée par une étude qualitative dont l’objectif était de fournir des pistes d’interprétation pour les résultats de cette expérimentation.** Nous avons pour ce faire :

- Envoyé une enquête en ligne aux recruteurs du groupe « Intervention », qu’ils aient adopté la mention ou non. 62 recruteurs ont répondu à cette enquête, menée à l’automne 2021. Celle-ci ne vise pas à être une étude de fréquence, mais à fournir des hypothèses explicatives des résultats, et incluait des questions sur notamment les connaissances et perceptions qu’ont les recruteurs de la mention, leurs motivations et les raisons pour (ne pas) adopter ou conserver la mention, leur perception de l’effet de la mention sur le recrutement, ainsi que leurs suggestions d’amélioration et d’adaptation ;
- Réalisé 6 entretiens complémentaires avec des recruteurs volontaires ayant répondu à l’enquête pour approfondir certaines de leurs réponses.

*Figure 6 : Résumé du déroulement de l’expérimentation*



varier de manière systématique d'un groupe à un autre, et ne devrait donc pas compromettre la rigueur de cette expérimentation.

## 4. Résultats

### Conclusion 1

**La mention a dans l'ensemble été bien accueillie par les recruteurs, mais tous ne semblent pas l'avoir vue, et des doutes subsistent pour certains.**

L'analyse des offres postées pendant l'expérimentation montre que près de 12% des recruteurs ayant posté une offre sur la période ont accepté la mention « **handi-bienveillante** ». 60% d'entre eux l'ont ensuite conservée au moins jusqu'à la fin de l'expérimentation<sup>17</sup>.

L'étude qualitative réalisée en complément offre des hypothèses sur les raisons d'adoption et de non-adoption de la mention :

- Parmi ceux l'ayant acceptée, les recruteurs ont avant tout mentionné des raisons liées aux valeurs de leur entreprise, et dans une moindre mesure reconnu la richesse apportée par une plus grande diversité en entreprise.

*« Cela fait partie de nos valeurs, notre identité et nos pratiques, et correspond à ce que nous faisons depuis toujours » - Verbatim enquête*

*« Ils peuvent avoir un point de vue différent et présentent des profils intéressants que les autres n'ont pas » - Entretien no. 2*

- Parmi ceux n'ayant pas accepté la mention, les recruteurs ont mentionné soit :
  - Ne pas avoir vu ou entendu parler de la mention, ou ne pas savoir comment l'adopter. Seuls 26% des recruteurs des groupes ayant reçu des emails lors de l'intervention (« contrôle avec email » et « intervention ») les ont ouverts. De plus, parmi les recruteurs ayant répondu à l'enquête complémentaire en ligne (qui font probablement partie des recruteurs les plus à même d'ouvrir des emails et les mieux informés),

<sup>17</sup> Nos entretiens ne nous permettent pas d'expliquer avec certitude pourquoi certains employeurs ont arrêté d'afficher la mention. Les données et entretiens suggèrent néanmoins qu'une raison pourrait être l'impossibilité technique, durant quelques mois de l'expérimentation, d'adopter plus d'une mention sur leurs offres. Une grande partie des employeurs (84%) n'ayant pas gardé la mention tout le long semble avoir préféré adopter la mention "un jeune une solution" à la mention "entreprise handi-bienveillante" qu'ils avaient pourtant adoptée auparavant.

seuls 50% ont rapporté avoir entendu parler de la mention et seuls 1/5 ont dit savoir où et comment l'adopter.

**Cela suggère, si la mention venait à être pérennisée, qu'il serait important d'élargir les stratégies de communication autour de cette mention, notamment d'impliquer davantage les conseillers « entreprises ». En effet, parmi ceux rapportant ne pas savoir comment l'adopter, beaucoup ont mentionné qu'ils « contacteraient leur conseiller Pôle emploi » pour en savoir plus.**

*« C'est mon conseiller qui a fait l'offre, il s'en occupe, je n'ai pas vu la mention moi » -  
Entretien no.6*

- **Ne pas voir l'intérêt d'adopter la mention en l'absence de compensation financière**, d'autant que l'embauche de personnes en situation de handicap requiert selon eux des adaptations du lieu et des missions, souvent coûteuses.

*« Les entreprises sont en train de souffrir du Covid, on ne peut pas demander de prendre en charge une personne en situation de handicap s'il n'y a pas d'aide derrière. [...] On n'est pas là pour faire du social » - Entretien no. 3*

**Il sera donc important de souligner, dans des communications futures, que la mention ne s'accompagne pas de conditions ou de contraintes pour les employeurs, mais qu'elle peut être complémentaire à d'autres initiatives** qui, elles, sont potentiellement accompagnées d'aides financières en cas d'embauche d'une personne en situation de handicap.

- **Craindre en adoptant la mention de décourager ou discriminer d'autres demandeurs d'emploi**, potentiellement en difficulté aussi (du fait de leurs origines, genre, âge, etc.).

**Il sera important dans de futures communications de prendre cette crainte en compte, d'autant que les résultats de cette étude y apporte une réponse** : comme on le verra plus bas, nous n'avons en effet vu dans nos résultats aucune indication que les demandeurs d'emploi non

TH auraient été découragés de postuler à des offres portant la mention « entreprise handi-bienveillante ».

*« Est-ce qu'on ferait des choses similaires pour des gens de couleurs ou de sexe particulier ? Je pense que si on est en situation de handicap on peut être intéressé, mais si on l'est pas, si on a des soucis de se faire recruteur, on peut se dire, pourquoi moi on m'aide pas, alors que j'ai une situation tout aussi handicapante » - Entretien no. 4*

## Conclusion 2

### L'intervention a permis une forte augmentation du nombre d'offres signalées comme ouvertes aux personnes en situation de handicap.

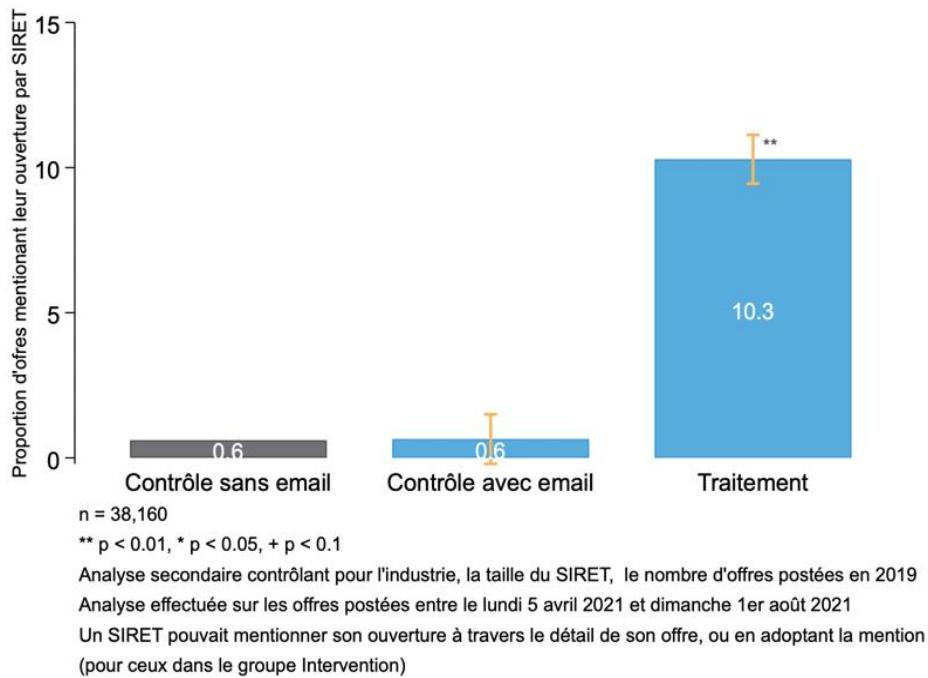
L'analyse des offres postées pendant l'expérimentation et de leur texte<sup>18</sup> montre que dans le groupe d'intervention ayant reçu un accès à la mention, une offre a 17 fois plus de chance d'indiquer explicitement son ouverture aux candidatures de DEBOE. Sans l'option d'adopter la mention, en moyenne, moins d'un pourcent des offres indique explicitement l'ouverture de l'employeur aux candidats en situation de handicap, notamment à cause de la difficulté de signaler cette bienveillance, tout en respectant les conditions légales de non-discrimination (voir Figure 7 ci-dessous).

---

<sup>18</sup> L'analyse textuelle a été réalisée en construisant un algorithme détectant des mots clés associés au handicap tels que (mais ne se limitant pas à) : handicap, malvoyant ou encore aveugle. Si les mots clés étaient entourés de mots se référant à, par exemple, une description de la tâche (ex : prendre soin d'une personne en situation de handicap), alors l'offre n'était pas considérée comme ouverte aux travailleurs TH. Par contre, si les mots clés étaient entourés de mots indicateurs d'une ouverture de la part des employeurs (ex : compétences égales, ou encore candidatures) alors l'offre était considérée comme ouverte aux travailleurs TH.



Figure 7 : Proportion d'offres mentionnant leur ouverture aux DEBOE<sup>19</sup>



L'analyse textuelle a révélé que lorsque cette ouverture est mentionnée dans le texte, elle prend souvent la forme de la phrase suivante :

*« Engagé en faveur de l'égalité des chances, nous vous informons que ce poste est ouvert, à compétence égale, aux candidatures de personnes en situation de handicap »  
 - Extrait d'un détail d'offre*

Les offres mentionnant leur bienveillance dans leur texte restent rares et sont concentrées sur un petit nombre d'entreprises sur l'ensemble de l'échantillon (~200 recruteurs seulement). **La mention semble donc avoir grandement facilité ce signalement pour les recruteurs qui, avant, ne savaient potentiellement pas comment signaler leur bienveillance tout en respectant les obligations légales de non-discrimination.**

*« Je l'ai juste cochée au bas de mon annonce » - Verbatim de l'enquête*

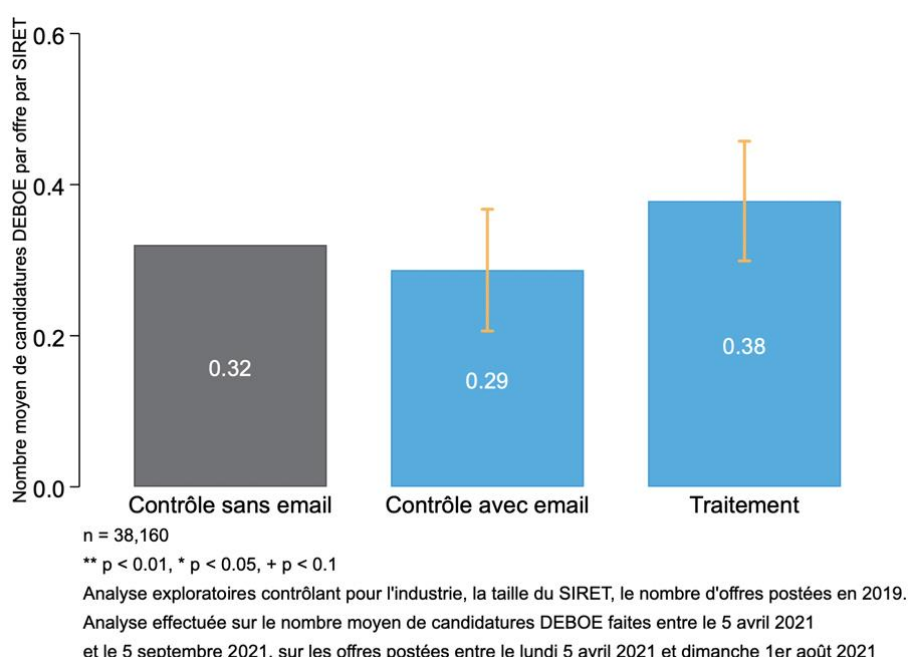
<sup>19</sup> Une offre est comptée comme ouverte au DEBOE si elle mentionne dans le texte des offres qu'elle accepte les candidatures de DEBOE, ou si elle a adossé la mention « entreprise handi-bienveillante ».

### Conclusion 3

#### L'effet de la mention sur les candidatures de DEBOE est prometteur pour les recruteurs ayant adopté la mention

Les analyses menées sur l'ensemble des recruteurs, qu'ils aient adopté la mention ou non, ne montrent pas d'augmentation significative du nombre de candidatures de personnes en situation de handicap (voir figure 8) : les recruteurs des trois groupes ont en effet reçu près de 8,2 candidatures par offre en moyenne, dont 4% proviennent de DEBOE (0,33 candidatures par offre en moyenne), sans que cela varie significativement entre les différents groupes.

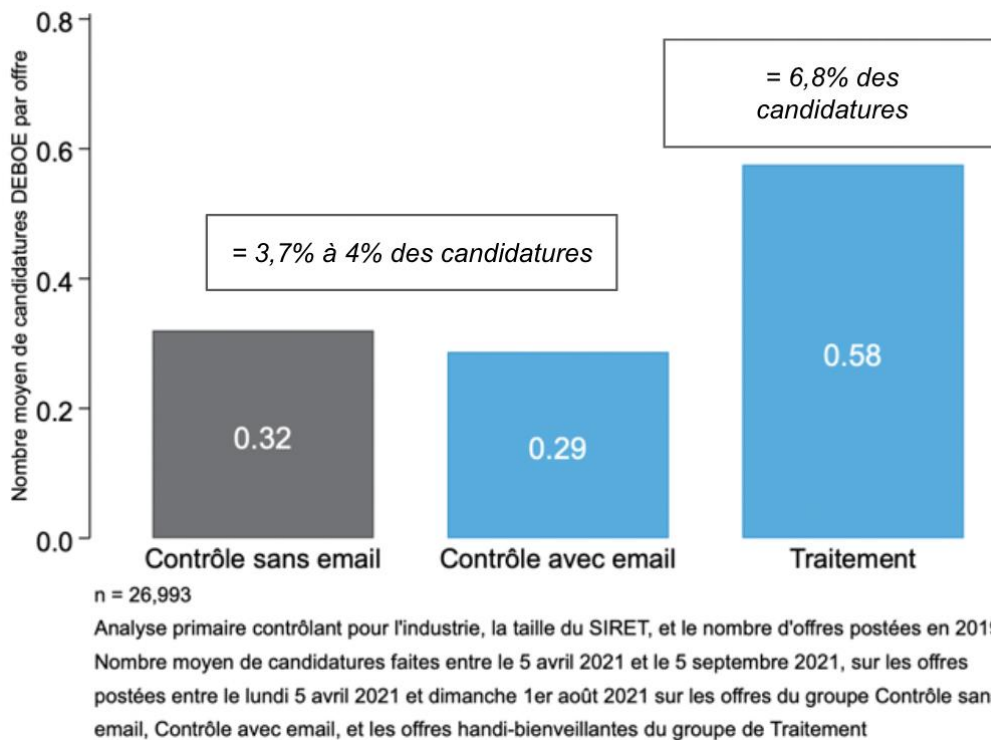
Figure 8 : Nombre moyen de candidatures DEBOE déposées pour une offre



Ces analyses représentent une estimation de l'effet moyen de l'intervention (combinant la probabilité d'accepter la mention et l'effet de la mention sur ceux l'ayant acceptée). Puisque seuls 12% des recruteurs ont adopté la mention, il est probable que l'effet moyen sous-estime largement l'effet de la mention elle-même. Nous avons donc fait la même analyse, mais en nous concentrant cette fois-ci sur les recruteurs ayant adopté la mention « entreprise handi-bienveillante ».

L'analyse sur les recruteurs ayant adopté la mention montre que ces derniers ont, en moyenne, reçu deux fois plus de candidatures de personnes en situation de handicap par offre que les recruteurs du groupe de contrôle (voir figure 9). Dans ce groupe, 6,8% des candidatures déposées proviennent de DEBOE - une augmentation notable, qui permet de se rapprocher de la proportion nationale de DEBOE (8,2%) que l'on s'attendrait à voir si les DEBOE postulaient autant que les DE sans handicap.

Figure 9 : Nombre moyen de candidatures DEBOE par offre pour les employeurs ayant accepté la mention dans le groupe Traitement



Il est néanmoins probable que les recruteurs ayant adopté la mention soient différents du recruteur moyen, et donc que les effets rapportés ne soient pas généralisables à l'ensemble des recruteurs. Les données collectées et entretiens que nous avons menés nous permettent de former des hypothèses sur les différences entre les recruteurs ayant adopté la mention, et les autres. Certaines différences sont observables et mesurables, par exemple :

- Les recruteurs ayant adopté la mention appartiennent davantage à des PME et ETI, où respectivement 16%<sup>20</sup> et 20% d'entre eux ont adopté la mention. Les entretiens menés ont suggéré que l'adoption d'une mention est relativement plus simple pour les petites entreprises, qui souffrent moins de processus de validation.

« Dans notre entreprise c'est très simple, on est que 10, donc j'en ai simplement parlé à mon directeur. Mais j'imagine que dans les grosses entreprises ils ont des process RH plus compliqués » - Entretien no. 5

« Ah j'ai juste coché la case, on n'avait pas besoin d'en parler, ça va de soi » - Entretien no. 2

<sup>20</sup> Ce taux est de 18% dans les PME de 20 employés ou plus, qui sont celles soumises à l'obligation d'emploi.

**Ces résultats sont encourageants : les grandes entreprises disposent potentiellement de plus de ressources pour établir une stratégie et politique d'emploi sur le handicap, alors que les PME et les ETI sont généralement plus dépourvues.** En fournissant une option simple et peu coûteuse de signaler son ouverture aux candidatures DEBOE, la mention semble donc offrir une solution aux entreprises moins pourvues mais soumises à l'obligation d'emploi.<sup>21</sup>

- Les recruteurs ayant adopté la mention ont aussi tendance à faire davantage partie du secteur tertiaire, où 14% l'ont adopté, contre respectivement 10% et 3% dans les secteurs secondaire et primaire où les missions peuvent être considérées comme moins adaptables aux DETH.

*« Je n'ai pas adopté la mention car nos missions ne sont pas adaptées pour des personnes en situation de handicap » - Verbatim enquête*

- Nous avons donc inclus dans les analyses présentées Figures 8 et 9 des variables nous permettant de contrôler l'effet de facteurs observables comme la taille de l'entreprise, l'industrie, et le nombre d'offres postées en 2019 - leurs effets ne devraient donc pas affecter l'effet mesuré de la mention. **Il est néanmoins probable que les entreprises ayant accepté la mention soit également plus engagées, ou motivées** - comme semblent le suggérer les raisons d'adoption liées aux « valeurs d'entreprise » rapportées lors de l'enquête qualitative et évoquées plus haut (Conclusion 1).

*« Ça va de soi ! On tient vraiment à signaler aux demandeurs d'emploi qu'on est ouvert et je pense qu'ils le savent de par l'histoire de notre entreprise, mais c'est toujours plus simple et clair grâce à la mention » - Entretien no. 2*

Il n'est donc pas possible de dire avec certitude que cet effet a été causé uniquement par l'intervention, ou que ces effets se généraliseraient à l'ensemble des recruteurs. **En complément d'une communication plus large permettant d'atteindre un plus grand nombre de recruteurs, il sera donc important de vérifier si ces effets prometteurs se maintiennent sur un plus grand nombre et type de recruteurs.**

<sup>21</sup> Dans les entreprises de moins de 20 salariés, 1 recruteur sur 10 a accepté la mention. Ce taux reste notable et encourageant dans un contexte où ces entreprises ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi.

## Conclusion 4

### L'introduction de la mention « entreprise handi-bienveillante » semble avoir eu des effets indirects positifs sur le nombre total de candidatures.

Nous avons, enfin, cherché à vérifier si l'introduction de la mention a eu des effets indirects, potentiellement négatifs, et avons donc analysé 1) les effets sur les demandeurs d'emploi non DEBOE, et 2) les effets sur les recruteurs n'ayant pas adopté la mention.

- **L'introduction de la mention semble avoir eu un effet positif sur le nombre de candidatures total reçu par les recruteurs ayant adopté la mention.** Nous avons mené la même analyse focalisée sur les recruteurs ayant adopté la mention « entreprise handi-bienveillante ». Nous observons pour ces recruteurs en moyenne 2 candidatures de plus par offre que dans le groupe de Contrôle - une augmentation relative de 25% du nombre d'offres reçues, qui s'explique en majorité par une augmentation du nombre de candidatures venant de demandeurs d'emploi non-TH.<sup>22</sup> Ces résultats peuvent ici encore être liés à des différences préexistantes d'attractivité de ces recruteurs, mais semblent suggérer que, plutôt que de les détourner, la mention « entreprise handi-bienveillante » a au contraire contribué à donner une image positive d'un recruteur.

*« La mention permet de nous donner une bonne image, sur notre dernier recrutement, 2 candidates (non handicapées) ont fait remarquer qu'elles avaient été sensibles à cette mention ».*

- **L'introduction de la mention ne semble pas avoir eu d'effet rebond sur le nombre de candidatures reçues par les recruteurs n'ayant pas accepté la mention, que ce soit de candidats DEBOE ou non.** Nous n'observons en effet aucune différence significative entre le nombre de candidatures reçues par ces recruteurs et les recruteurs des groupes de Contrôle.<sup>23</sup> Cela suggère donc que les candidatures supplémentaires reçues par les recruteurs ayant adopté la mention ne se sont pas faites au détriment d'autres recruteurs, mais ont été des candidatures supplémentaires.

---

<sup>22</sup> Le détail de ces analyses est disponible sur demande.

<sup>23</sup> Le détail de ces analyses est disponible sur demande.

Ces résultats, qui semblent suggérer que les seuls effets indirects sont positifs, sont encourageants. Il conviendra de vérifier que ces résultats se maintiennent si la mention venait à être généralisée.

## 5. Perspectives

**Les résultats de cette expérimentation sont encourageants, et incitent à une promotion plus large de la mention « entreprise handi-bienveillante » auprès des recruteurs.**

Les résultats présentés dans ce rapport sont tant de signes prometteurs que la mention peut aider à augmenter le nombre de candidatures de la part de DEBOE - allant jusqu'à permettre de doubler leur nombre pour les employeurs ayant adopté la mention.

Nous proposons ci-dessous des suggestions, tirées des enseignements de cette étude, pour maximiser l'impact de cette mention si elle venait à être pérennisée :

- **Communiquer plus largement sur la mention, notamment en encourageant les conseillers « entreprises » à en parler avec les recruteurs.** Cela permettrait non seulement d'augmenter la visibilité de la mention « entreprise handi-bienveillante » pour inciter plus de recruteur à l'adopter, mais aussi de souligner l'absence de contraintes, ainsi que la complémentarité potentielle avec d'autres aides et initiatives.
- **Communiquer auprès des demandeurs d'emploi, et en particulier auprès des DEBOE,** en s'appuyant notamment sur des canaux qui leur sont réservés. Nos travaux n'ont à ce stade pas inclus de communications ciblées vers les DE pour des raisons méthodologiques, de faisabilité et de calendrier,<sup>24</sup> mais cela pourrait permettre d'en accroître la visibilité des offres portant la mention, et donc leur attractivité.
- **Suivre l'effet de communications élargies sur l'adoption de la mention, ainsi que le nombre de candidatures totales et DEBOE,** afin de vérifier si l'effet mesuré ici s'est généralisé, ou au contraire atténué. Ces évaluations pourraient se faire soit en conservant le design expérimental déjà développé, ou par d'autres types d'analyses comparant les proportions de candidatures provenant de DEBOE avant et après l'introduction de communications et de la mention. Ces analyses, même si moins rigoureuses que celles rapportées ici, pourraient offrir

---

<sup>24</sup> Dans le cadre de cette étude, il a été décidé de ne pas communiquer vers les demandeurs d'emploi, afin de pouvoir isoler l'effet de la visibilité de la mention « entreprise handi-bienveillante ». Nous avons simplement posté un article publié sur pole-emploi.fr afin d'assurer un minimum d'information à ceux en cherchant. Cette décision a sans doute limité la proportion de DE recherchant activement des offres « handi-bienveillantes », notamment grâce au nouveau filtre de recherche associé. En effet, sur les 5 mois d'expérimentation, moins de 1% des recherches ont utilisé le filtre « handi-bienveillant ». Il est donc possible, avec davantage de communications visant les DE, d'imaginer que ces offres pourraient recevoir encore davantage de trafic, et donc potentiellement de candidatures.

une solution « utile » de suivi sans toutefois requérir la même ingénierie que celle déployée dans l'essai contrôlé randomisé que nous avons déployé.

**La mention « entreprise handi-bienveillante » représente une avancée notable dans l'amélioration de l'embauche pour les DEBOE, mais ne résout pas tout, et ne doit pas occulter la persistance d'autres freins.**

La mention « entreprise handi-bienveillante » visait à faciliter la rencontre entre entreprises et DEBOE, en 1) offrant aux entreprises une opportunité de facilement rendre visible leur ouverture à des candidatures de DEBOE, et en 2) encourageant ainsi des demandeurs d'emploi, souvent inquiets de l'accueil qui leur sera réservé, à postuler.

Les résultats montrent que cette mention est une solution prometteuse, simple et peu coûteuse, qui représente un pas de plus vers l'amélioration du parcours vers l'embauche pour les personnes en situation de handicap.

Plus largement, ces travaux ont également souligné l'efficacité d'une approche comportementale pour identifier les barrières à l'embauche de DEBOE, ainsi que pour développer et évaluer des innovations ciblées pour faire face à ces barrières.

Nous espérons donc que ce travail encouragera des travaux complémentaires pour lever d'autres obstacles à l'embauche des DEBOE, tels que les stéréotypes associant le handicap aux seules limitations physiques, le manque de confiance en soi en entretiens, ou encore les difficultés perçues d'accès aux aides disponibles.

**Equipe projet**

Nous tenons enfin à remercier les équipes de Pôle Emploi ayant collaboré avec nous tout au long de ce projet et ayant permis sa mise en place et son succès.

**Pôle emploi :** Catherine Beauvois, Charly Marie

**Direction interministérielle de la transformation publique :** Mariam Chammat, Stephan Giraud

**Behavioural Insights Team :** Laura Litvine, Anysia Nguyen, Tiina Likki, Kristina Londakova, Clément Bisserbe



# Annexes

## L'email envoyé aux recruteurs



Pôle emploi lance aujourd'hui une expérimentation afin de permettre aux entreprises qui le souhaitent de se signaler « Entreprise handi-bienveillante » sur [pole-emploi.fr](http://pole-emploi.fr).

Si vous faites partie des entreprises sélectionnées pour ce test vous aurez l'opportunité, si vous le souhaitez, de vous afficher entreprise handi-bienveillante lors de la prochaine mise en ligne d'une offre d'emploi sur votre Espace Recruteur.

Cette mention vise à :

1. Permettre aux entreprises **de faire savoir leur bienveillance** envers les demandeurs d'emploi en situation de handicap
2. **Augmenter** le nombre de candidatures de demandeurs d'emploi en situation de handicap
3. **Guider et rassurer** ces demandeurs d'emploi, souvent découragés dans leurs recherches

Parce qu'il s'agit d'une expérimentation, il est possible que vous n'ayez pour l'instant pas accès à cette mention. Cela signifie que vous êtes dans le groupe de référence.



POUR EN SAVOIR +

## Article à destination des employeurs sur Pôle emploi

### La mention "entreprise handi-bienveillante" : une expérimentation pour faciliter l'accès à l'emploi et le recrutement des personnes en situation de handicap

Face aux difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap et par les recruteurs, Pôle emploi s'est associé avec des spécialistes des sciences comportementales pour tester une solution permettant de faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées.



#### A TÉLÉCHARGER

[Améliorer l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap \(Rapport de diagnostic et de solutions - nov 2019 - pdf\)](#)

#### PÔLE EMPLOI S'ENGAGE

Pôle emploi s'engage pour améliorer, à compétences égales, l'accès à l'emploi pour tous. Malgré l'obligation légale de non-discrimination, de nombreuses personnes en situation de handicap s'auto-censurent en raison des difficultés rencontrées au cours du processus de recrutement. Dans le même temps, 79% des entreprises ont recruté une personne handicapée et 85% se déclarent prêtes à recommencer.

C'est dans ce contexte, et pour tenter de dépasser cette difficulté, que Pôle emploi a lancé en avril 2021 une expérimentation visant à faciliter la rencontre entre les recruteurs et les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

#### UNE EXPÉRIMENTATION DANS CERTAINS TERRITOIRES



Dans les territoires d'expérimentation, cette initiative, locale et temporaire, permettra aux entreprises volontaires d'adopter une mention "entreprise handi-bienveillante". Cette mention sera ensuite adossée à leurs offres d'emploi publiées et donc visibles par les demandeurs d'emploi.

Si vous ne pouvez pas vous afficher comme entreprise handi-bienveillante à l'ouverture de votre espace recruteur ou lorsque vous déposez une offre, vous faites peut-être partie des territoires de référence pour lesquels les recruteurs n'ont pas accès à la mention.

Cela nous permettra ensuite de comparer les territoires qui ont accès à la mention et ceux qui n'y ont pas accès, pour tester l'efficacité de cette mention "entreprise handi-bienveillante".

#### UNE INITIATIVE QUI POURRAIT ÊTRE ÉTENDUE

Si elle s'avère fructueuse, cette initiative pourra par la suite être étendue à l'ensemble du territoire.

Cette expérimentation est le résultat d'une collaboration entre Pôle emploi, l'équipe sciences comportementales de la Direction Interministérielle de la Transformation Publique, et le Behavioural Insights Team, dont le rapport de diagnostic est [disponible ici](#) (pdf). Cette initiative sera évaluée et les résultats seront publiés courant 2021. Pour plus de détails sur cette initiative, vous pouvez contacter [experimentation-handi-bienveillante@pole-emploi.fr](mailto:experimentation-handi-bienveillante@pole-emploi.fr).

## Article à destination des demandeurs d'emploi

### La mention "entreprise handi-bienveillante" : une expérimentation pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Face aux difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap et par les recruteurs, Pôle emploi s'est associé avec des spécialistes des sciences comportementales pour tester une solution permettant de faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées.



#### A TÉLÉCHARGER

[Améliorer l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap \(Rapport de diagnostic et de solutions - nov 2019 - pdf\)](#)

#### PÔLE EMPLOI S'ENGAGE

Pôle emploi s'engage pour améliorer, à compétences égales, l'accès à l'emploi pour tous. Malgré l'obligation légale de non-discrimination, de nombreuses personnes en situation de handicap s'auto-censurent en raison des difficultés rencontrées au cours du processus de recrutement. Dans le même temps, 79% des entreprises ont recruté une personne handicapée et 85% se déclarent prêtes à recommencer.

C'est dans ce contexte, et pour tenter de dépasser cette difficulté, que Pôle emploi a lancé en avril 2021 une expérimentation visant à faciliter la rencontre entre les recruteurs et les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

#### UNE EXPÉRIMENTATION DANS CERTAINS TERRITOIRES



Dans les territoires d'expérimentation, cette initiative, locale et temporaire, vous permettra de visualiser les entreprises volontaires qui ont adopté la mention "entreprise handi-bienveillante" pour leurs offres d'emploi publiées.

Si aucune entreprise handi-bienveillante ne s'affiche lors de la recherche d'offre, vous faites peut-être partie des territoires de référence pour lesquels les recruteurs n'ont pas accès à la mention.

Cela nous permettra ensuite de comparer les territoires qui ont accès à la mention et ceux qui n'y ont pas accès, pour tester l'efficacité de cette mention "entreprise handi-bienveillante"

#### UNE INITIATIVE QUI POURRAIT ÊTRE ÉTENDUE

Si elle s'avère fructueuse, cette initiative pourra par la suite être étendue à l'ensemble du territoire.

Cette expérimentation est le résultat d'une collaboration entre Pôle emploi, l'équipe sciences comportementales de la Direction Interministérielle de la Transformation Publique, et le Behavioural Insights Team, dont le rapport de diagnostic est [disponible ici](#) (pdf). Cette initiative sera évaluée et les résultats seront publiés courant 2021. Pour plus de détails sur cette initiative, vous pouvez contacter [experimentation-handi-bienveillante@pole-emploi.fr](mailto:experimentation-handi-bienveillante@pole-emploi.fr).



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



Ce rapport a été réalisé par les équipes de la  
Direction interministérielle de la transformation publique  
[www.modernisation.gouv.fr](http://www.modernisation.gouv.fr)

Janvier 2022