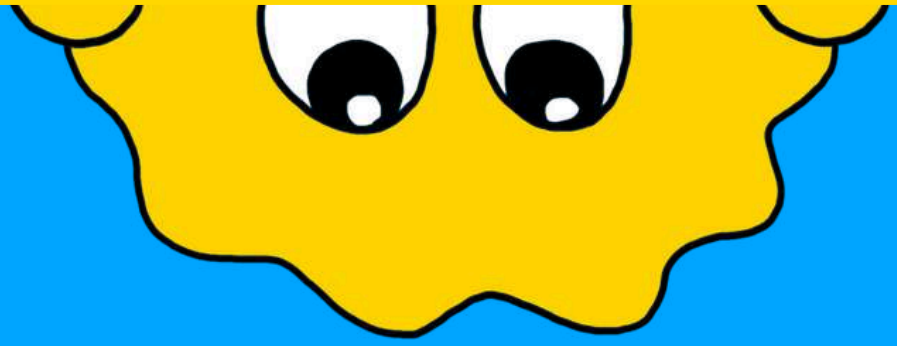
Petite Mu.

# Livret Blanc

## Handicap et Recrutement



# SOMMAIRE


01

**Handicap et recrutement :
le ressenti des personnes concernées**

02

**Handicap et recrutement :
le ressenti des entreprises**

03

**La solution de Petite Mu :
un annuaire des entreprises engagées**


Petite Mu est le 1er média qui sensibilise aux handicaps invisibles, fondé par et pour des personnes concernées. Il sensibilise à travers des contenus créatifs (vidéos, BD, témoignages) et intervient en entreprise pour transformer les pratiques.

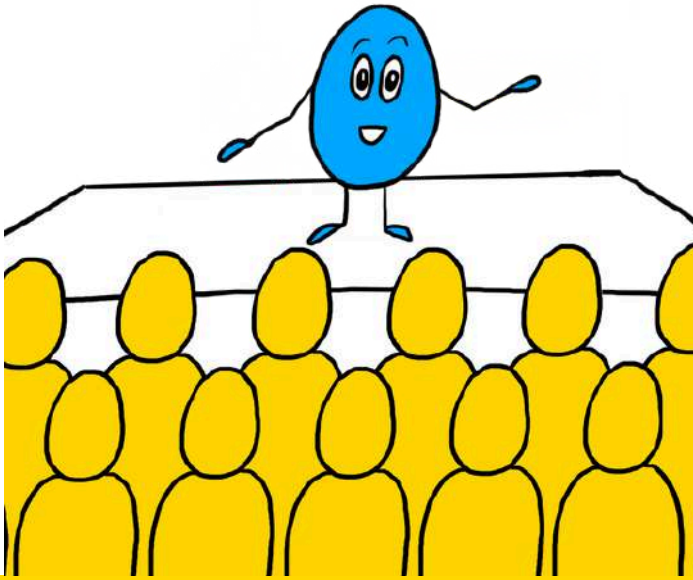
Muances, sa plateforme sœur, est dédiée à la thématique handicap et travail.

Petite Mu est aussi une agence pour accompagner les entreprises dans leur politique handicap (sensibilisation, formations, communications, recrutement & marque employeur).

# INTRODUCTION

Dans un **contexte socioéconomique tendu**, marqué par la **pression inflationniste**, la **réduction des masses salariales** et **une montée des tensions sur le marché de l'emploi**, les politiques d'inclusion et de diversité sont mises à rude épreuve. Ce phénomène est amplifié par le **désengagement progressif des grandes entreprises américaines vis-à-vis des politiques DEI** (Diversité, Équité, Inclusion), influençant directement les filiales françaises.

Dans ce climat, la **fin programmée des accords agréés Agefiph** – qui offraient un cadre structurant aux entreprises en matière de handicap – accentue le flou autour des obligations et des moyens d'action. La diversité, et plus particulièrement l'inclusion du handicap, semble reléguée au second plan.



Dans ce contexte, Petite Mu a décidé de se concentrer sur un maillon essentiel du parcours professionnel : le recrutement. Notre expérience terrain, nos échanges avec les candidat·es et nos interventions en entreprise nous ont permis d'identifier un verrou majeur : la difficulté à parler de son handicap en entretien. Cela s'explique aisément : le handicap est encore la première cause de discrimination en France.

**Pour objectiver ces constats, nous avons mené :**

- **une étude quantitative auprès de 820 personnes concernées par le handicap,**
- **et une étude qualitative auprès de 20 professionnel·les du recrutement, de la diversité et de missions handicap, issus de grandes entreprises, de PME et de la fonction publique.**

Ce livre blanc vise à partager les enseignements tirés de ces travaux et à proposer des solutions concrètes pour faire évoluer les pratiques.

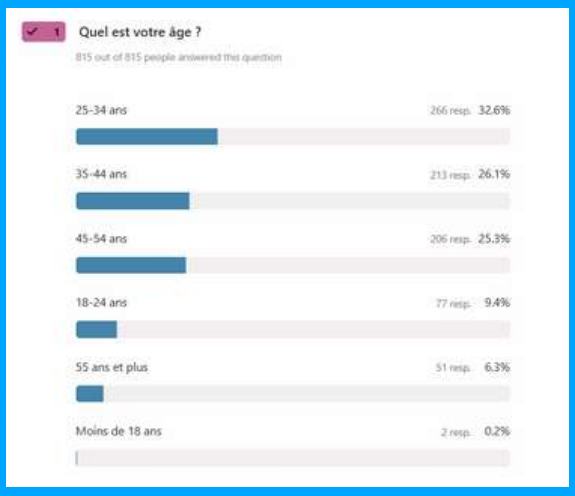
# 1

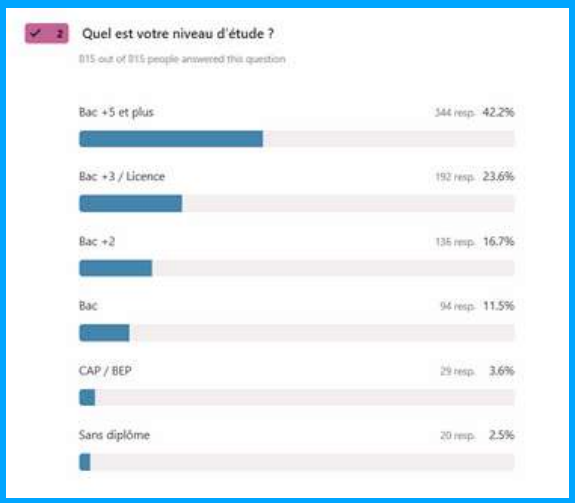
# HANDICAP ET RECRUTEMENT : LE RESSENTI DES PERSONNES CONCERNÉES

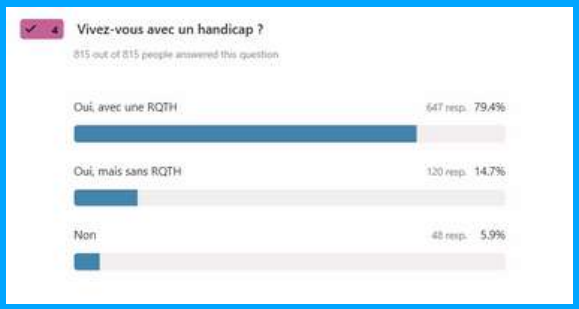
# UNE ÉTUDE AUPRÈS DES PERSONNES DIRECTEMENT CONCERNÉES

Chez Petite Mu, nous souhaitons toujours recueillir l'avis des personnes concernées pour proposer des solutions concrètes. C'est pourquoi nous avons lancé un questionnaire, diffusé pendant deux mois en janvier et février 2025, afin de recueillir un maximum de réponses. 820 personnes en situation de handicap y ont répondu.

Parmi ces répondants, la moyenne d'âge est de 25 à 54 ans. 56,1% sont en emploi et 26,1% en recherche d'emploi. 94,1% sont en situation de handicap dont 84,3% avec un handicap invisible. Parmi eux, 79,4% vivent avec une RQTH. 42,2% ont un BAC+5, 23,6% un bac+3, 16,2% un bac+2 et 11% un BAC.





Petite Mu.

# LA RQTH, UNE DÉCISION ADMINISTRATIVE DIFFICILE À DEMANDER, MAIS POURTANT INDISPENSABLE

**La demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) constitue souvent un parcours complexe et éprouvant. Les démarches administratives sont perçues comme lourdes, avec des délais de traitement pouvant largement dépasser plusieurs mois selon les départements, entraînant des ruptures de droits et des situations précaires pour les demandeurs.**

**« POURQUOI NE PAS DEMANDER LA RQTH ? C'EST LA QUESTION QUE L'ON A POSÉE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP QUI VIVENT SANS RQTH »**

## « JE NE PENSE PAS ÊTRE ÉLIGIBLE » – 22,5 %

Même lorsque les conditions sont réunies pour faire une demande de RQTH, de nombreuses personnes en situation de handicap hésitent, car elles ne se sentent pas légitimes.

Ce sentiment est particulièrement fort chez celles et ceux vivant avec un handicap invisible, un trouble de santé mentale ou une maladie chronique. Le fait de « ne pas paraître handicapé·e » aux yeux des autres, de continuer à travailler malgré la douleur ou la fatigue, ou encore de s'auto-comparer à des situations perçues comme « plus graves » nourrit une forme d'autocensure.

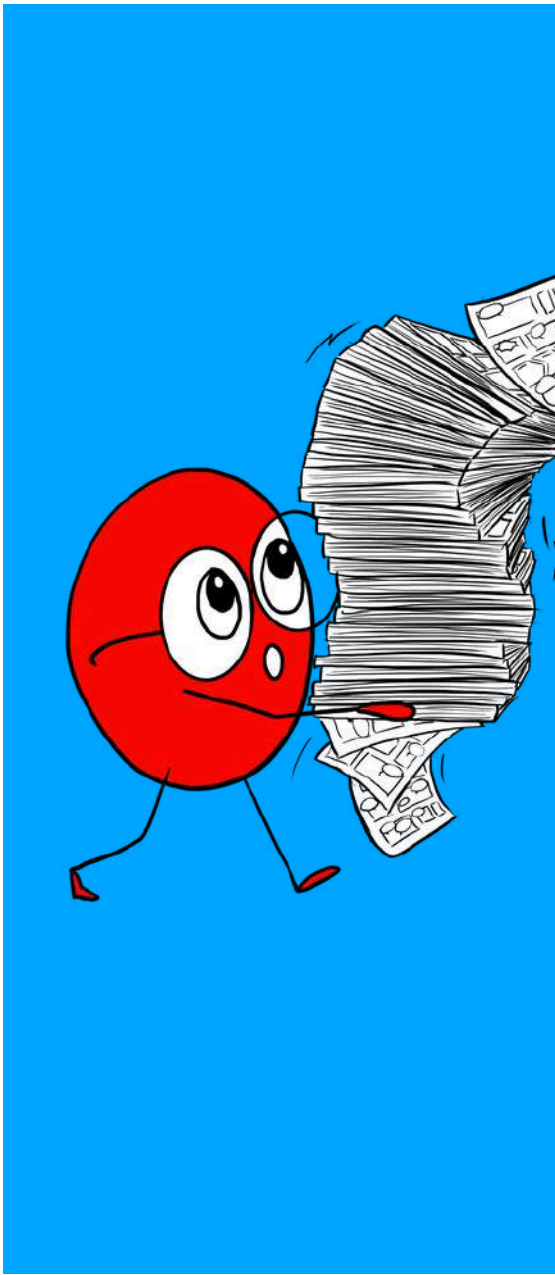
## « JE TROUVE LES DÉMARCHES BEAUCOUP TROP LONGUES » – 18,3 %

La complexité et la lenteur perçues des démarches MDPH constituent un frein majeur. Cela traduit un découragement face à l'administration, renforcé par un manque d'accompagnement.

## « J'AI PEUR D'ÊTRE DISCRIMINÉ·E » – 15 %

Un·e répondant·e sur six n'ose pas faire la demande, par peur des conséquences sur sa carrière ou du regard des autres. Cela confirme que la stigmatisation du handicap reste un obstacle réel.

**Pour les 30,8 % restant·es, il s'agit de personnes qui sont en attente des résultats, en errance de diagnostic ou qui ont oublié de la renouveler.**

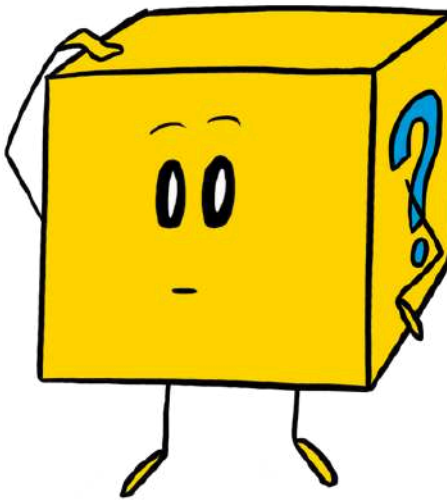


Petite Mu.

# ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP : DES DIFFICULTÉS À TROUVER UN EMPLOI

## Parmi les 820 répondants concernés, 76,2% ont eu des difficultés à trouver un emploi .

### PARLER DE SON HANDICAP DÈS L'ENTRETIEN : UNE BONNE IDÉE ?



39,7 % ont répondu "Ça dépend des circonstances", C'est la réponse la plus fréquente, et elle en dit long : le contexte de l'entretien joue un rôle déterminant dans la décision de parler — ou non — de son handicap.

Les personnes concernées adaptent leur discours selon plusieurs critères : la posture du recruteur, la confiance ressentie, la culture apparente de l'entreprise, ou encore l'urgence d'aborder des besoins d'aménagement.

Cette réponse révèle une forme de vigilance, voire d'insécurité. Parler de son handicap ne va pas de soi : cela dépend de la capacité de l'environnement à offrir un espace sûr, bienveillant et professionnel.

Seulement 35,6% des personnes en parlent dès l'entretien. Pour beaucoup, il vaut souvent mieux attendre la fin de la période d'essai pour ne pas être discriminé.

### TROUVER UNE ENTREPRISE INCLUSIVE : LA PEUR DE NE PAS RÉUSSIR

Ces trois premiers résultats mettent en lumière un sentiment d'insécurité structurel :

- La peur d'être discriminé·e est le frein numéro un. Cela montre que les personnes concernées n'ont pas confiance dans le fait d'être accueillies équitablement ou traitées comme les autres dans le processus d'embauche.
- Le manque d'offres adaptées indique que les personnes ne trouvent pas d'emplois compatibles avec leurs besoins spécifiques : que ce soit en termes de rythme, d'environnement, ou d'aménagement.
- La méconnaissance des politiques handicap est un frein majeur : les personnes en situation de handicap ignorent souvent les engagements ou les possibilités offertes par les entreprises, ou alors ne voient pas d'actes concrets derrière les discours.

Petite Mu.

# ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP : LA PEUR DE NE PAS ÊTRE EMBAUCHÉ·E

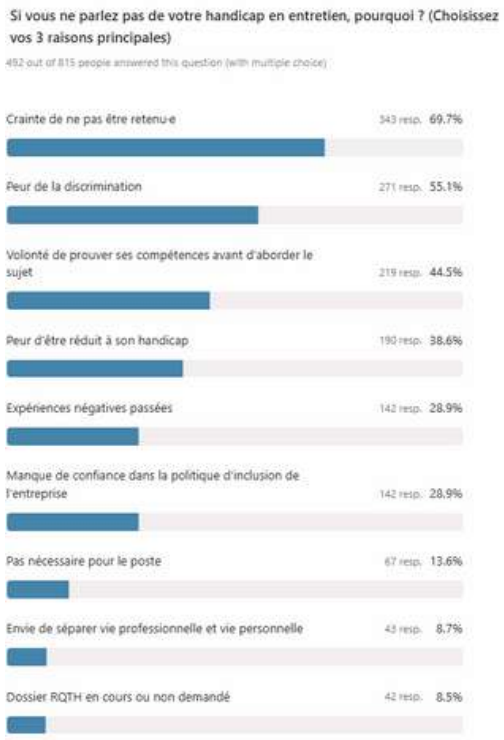
**Parmi les 820 répondants concernés, 70% ne veulent pas parler de leur handicap par peur de ne pas être embauchées.**

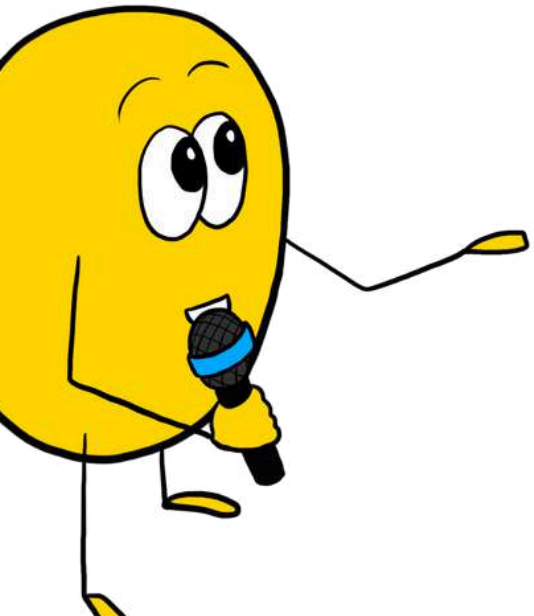
Être en situation de handicap, c'est souvent vivre avec la peur constante de ne pas être embauché·e, non pas par manque de compétences, mais parce qu'on risque de ne même pas être retenu·e ou d'être discriminé·e dès l'entretien.

Cette crainte n'est pas une impression isolée : c'est une réalité partagée par une majorité de personnes concernées. Elle reflète un manque de confiance dans le regard que porte encore notre société sur le handicap.

Pour que cela change, il ne suffit pas de belles paroles ou de politiques écrites : il faut un véritable changement de mentalité, mais surtout des comportements concrets, au sein des entreprises comme dans le reste de la société.

Tant que les personnes en situation de handicap devront prouver qu'elles méritent simplement d'être considérées comme les autres, l'inclusion restera incomplète.



**63.2% ont eu des expériences négatives avec des recruteurs**

Petite Mu.

# QU'ATTENDENT LES CANDIDAT·ES DE LEURS RECRUTEURS ?

**«QUELS SONT VOS TIPS ET VOS RED FLAGS ? » C'EST LA QUESTION QUE NOUS AVONS POSÉE AUX PERSONNES CONCERNÉES.**

## 🟢 1. VALORISER LES COMPÉTENCES AVANT TOUT (63,6 %)

Ce critère arrive en tête et envoie un message fort : les personnes en situation de handicap veulent être reconnues d'abord pour ce qu'elles savent faire, et non définies par leur handicap.

Cela traduit un besoin de légitimité professionnelle et de sortir des stéréotypes.

## 🟢2 . CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE ET DE BIENVEILLANCE (60,3 %)

Un entretien est souvent vécu comme un moment stressant.

Les répondant·es attendent un cadre humain et rassurant, qui permette de parler ouvertement de leurs besoins sans crainte d'être jugé·es ou discriminé·es.

Cela rejoint la peur de la discrimination évoquée dans la première question.

## 🟢 3 - PROPOSER LES AMÉNAGEMENTS DE POSTE DÈS L'ENTRETIEN (53,3 %)

Plus de la moitié souhaitent que les aménagements soient abordés dès le départ.

Cela montre que les personnes concernées veulent anticiper la réalité du poste et éviter de mauvaises surprises, tout en testant la réelle ouverture de l'employeur.

## 🚩 1. UNE MISE EN DOUTE DES COMPÉTENCES À CAUSE DU HANDICAP (59,9 %)

Quand les capacités professionnelles sont remises en question à cause du handicap, cela crée un fort sentiment d'injustice.

Cela renvoie à une logique validiste : considérer qu'un handicap = incompétence potentielle.

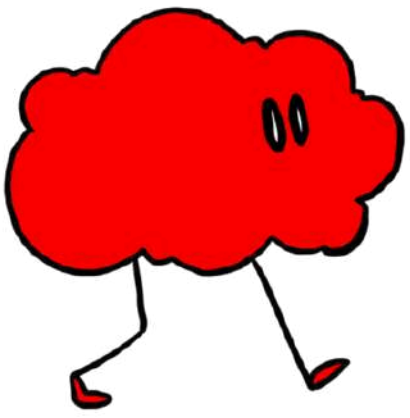
## 🚩 2. AUCUNE FLEXIBILITÉ SUR LES AMÉNAGEMENTS DE POSTE (54,4 %)

Le refus ou l'indifférence face aux adaptations nécessaires est perçu comme un manque d'ouverture évident.

Cela indique que l'entreprise ne prend pas ses obligations au sérieux, ou qu'elle ne voit pas la personne comme une future collaboratrice à part entière.

## 🚩 3. DES PRÉJUGÉS OU UNE MINIMISATION DU HANDICAP (51,5 %)

Minimiser les impacts, dire « ça va aller » ou véhiculer des clichés renforce un sentiment d'invisibilisation.



Petite Mu.

# LES CONSEILS POUR RENDRE UN ENTRETIEN PLUS INCLUSIF

## Pour 80,8%, l'engagement d'une entreprise en faveur du handicap influence sa candidature

Une large majorité des répondant·es (58,5 %) estiment que la meilleure manière d'aborder le handicap en entretien est de poser systématiquement des questions sur les besoins d'adaptation du poste, sans distinction entre personnes valides ou non.

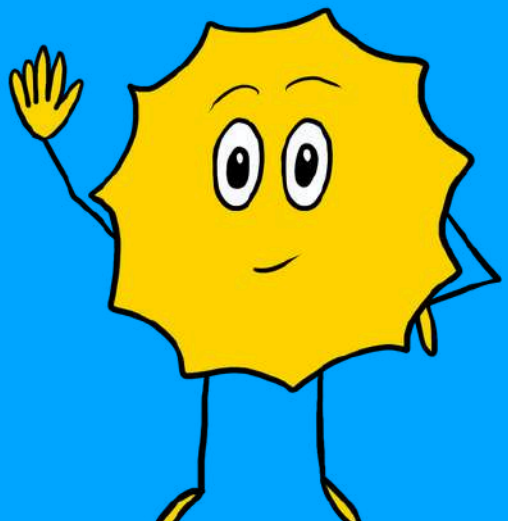
Pour 34 %, il est aussi pertinent de présenter les dispositifs existants à toutes et tous, de manière inclusive. Seuls 6,4 % préfèrent que le sujet ne soit abordé que si la personne candidate l'évoque elle-même, ce qui montre une nette préférence pour une approche proactive, égalitaire et non stigmatisante.

### LE RÔLE IMPORTANT DE LA MISSION HANDICAP

- La mission handicap inspire une confiance nettement supérieure aux autres interlocuteurs : elle est perçue comme l'interlocuteur légitime et compétent sur le sujet.
- Les RH, managers et collègues arrivent loin derrière, ce qui traduit un manque de formation, de légitimité perçue ou d'expérience visible dans la prise en compte du handicap.
- Cela montre aussi que la parole des personnes concernées n'est pas reçue de la même manière selon l'interlocuteur, et que la confiance repose sur la capacité à écouter, comprendre et accompagner sans jugement.

### NOS CONSEILS

- Associer la mission handicap au processus de recrutement (Quand cela est possible et si la personne a déjà parlé de sa RQTH) et donner la possibilité au·à la candidat·e de poser ses questions handicap à un·e référent·e identifié·e et formé·e.
- Former les RH et les managers à ces sujets. Il est essentiel que la compréhension du handicap ne repose pas sur une seule fonction et proposer des formations régulières sur le handicap, les aménagements possibles et les biais inconscients.
- Valoriser le rôle de la mission handicap en amont, dans les offres, sur le site carrière, et pendant les échanges, rendre visible le rôle actif de la mission handicap (contacts, actions, engagements).



Petite Mu.

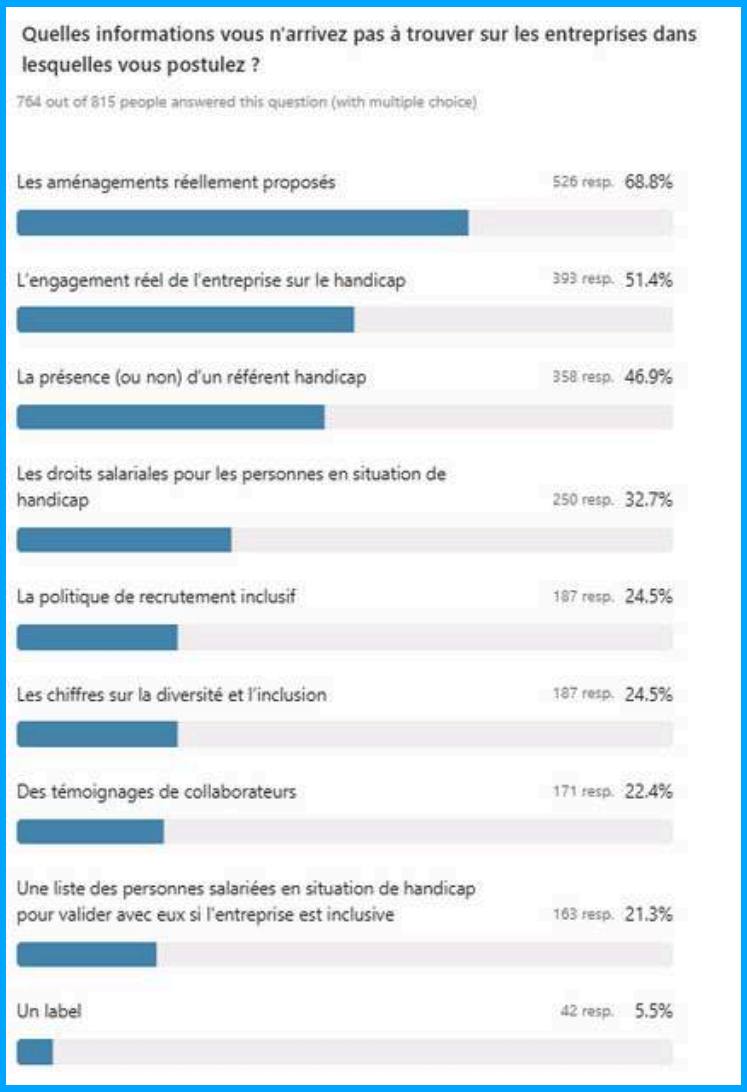
## LE MANQUE D'INFORMATIONS

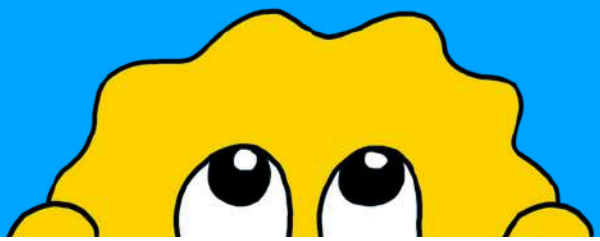
Parmi les 764 répondant·es, une très grande majorité (68,8 %) déplorent le manque de clarté sur les aménagements réellement proposés par les entreprises.

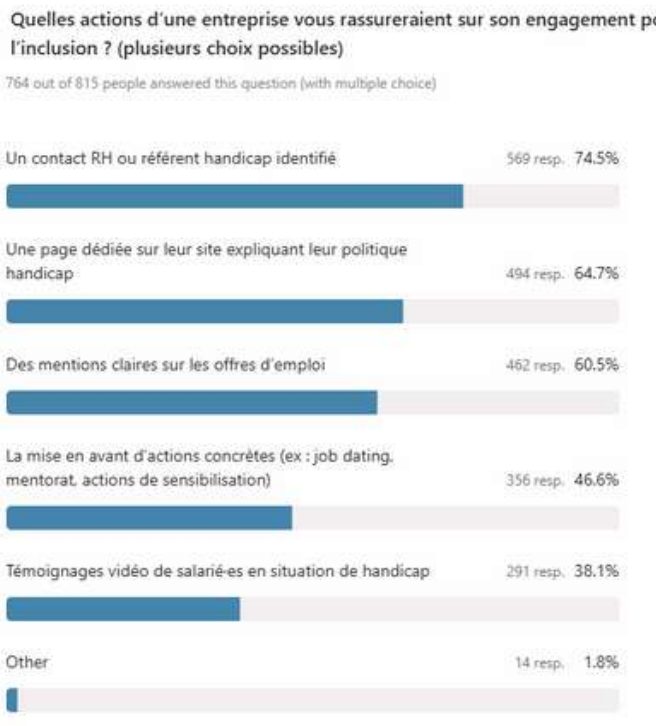
Plus d'une personne sur deux (51,4 %) ne parvient pas à évaluer l'engagement concret de l'entreprise sur le handicap, et 46,9 % n'ont aucune information sur la présence ou non d'un·e référent·e handicap.

Ces résultats traduisent une opacité persistante sur les aspects essentiels à l'inclusion. Ils montrent que les candidat·es souhaitent pouvoir se projeter de manière concrète, avec des repères clairs sur l'accessibilité, l'accompagnement et la culture inclusive.

En rendant ces informations plus visibles, les entreprises gagneraient en crédibilité, attractivité et transparence.

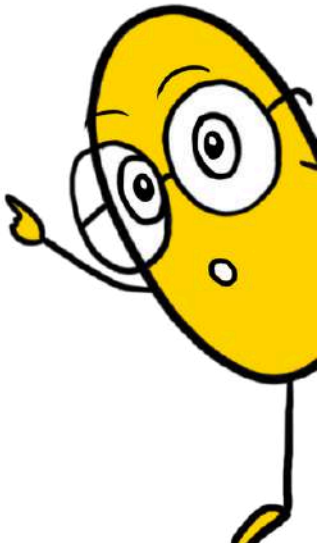





Les actions qui rassurent le plus les candidat·es sur l'inclusion sont d'abord la présence d'un·e référent·e handicap clairement identifié·e (74,5 %), puis une page dédiée sur le site (64,7 %) et des mentions explicites dans les offres d'emploi (60,5 %).

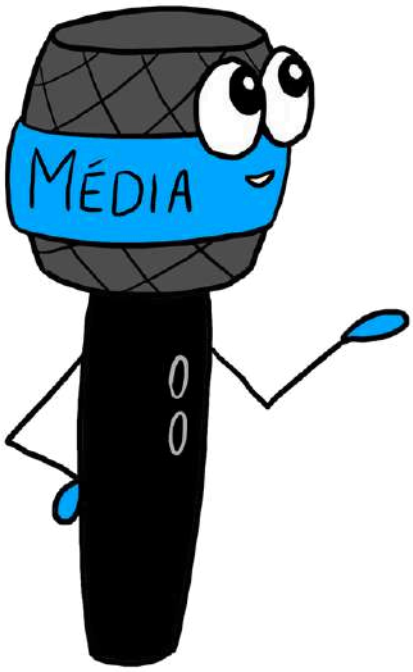
Les preuves concrètes comme le mentorat ou les témoignages viennent ensuite. Cela montre une attente forte de transparence, de visibilité et de contacts humains clairs.



# 2

# HANDICAP ET RECRUTEMENT : LE RESSENTI DES ENTREPRISES

# UN CONSTAT IDENTIQUE CHEZ LES ENTREPRISES




## UN TABOU PERSISTANT SUR LA DÉCLARATION DU HANDICAP

Malgré des politiques actives, la déclaration de RQTH en entretien reste marginale. De nombreuses entreprises constatent que les personnes concernées ne se manifestent pas, par peur de discrimination ou parce qu'elles ne perçoivent pas l'intérêt de se déclarer.

## DES OUTILS INTERNES QUI PEINENT À PRODUIRE DES EFFETS

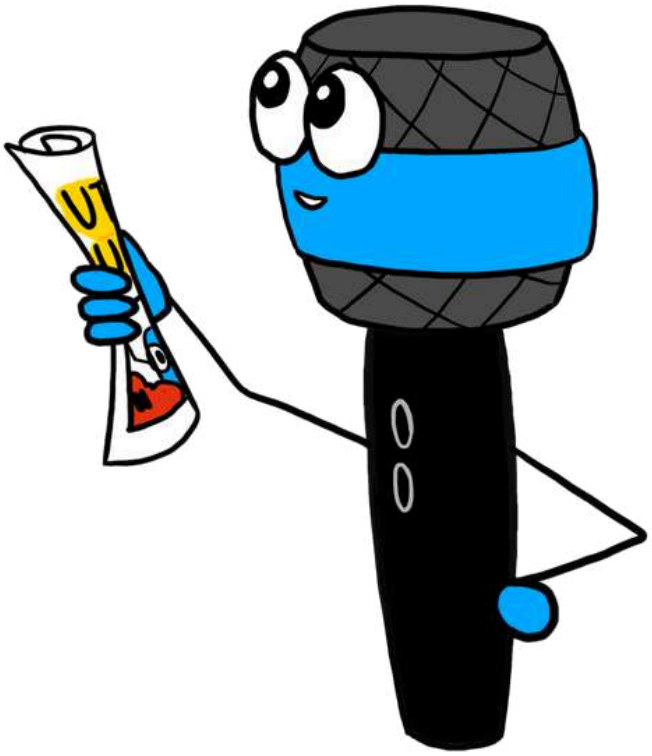
Beaucoup d'entreprises mettent en place des dispositifs (formations, communication interne, référent·es handicap, e-learning), mais leur impact reste limité sans véritable appropriation par les salarié·es ou les managers/manageuse. Énormément de stéréotypes et clichées persistent. Il est difficile pour les missions handicaps et recruteurs de faire changer les mentalités.

## LA PEUR D'ÊTRE MALADROIT.E

Aborder le handicap dès l'entretien d'embauche reste un exercice délicat, autant pour les candidat·es que pour les recruteur·ses. La peur de mal faire ou de poser une question inappropriée freine aussi l'échange. Pourtant, certaines entreprises montrent que des solutions simples peuvent faire la différence.

Celles qui réussissent à créer un climat de confiance sont celles qui, en fin d'entretien, prennent l'initiative de présenter leur politique diversité de manière globale ou de donner des informations concrètes sur la mission handicap (référent·e, modalités d'aménagement, aides disponibles).

Cela permet d'ouvrir un espace sécurisé pour que les candidat·es puissent, s'ils le souhaitent, évoquer leurs besoins sans se sentir exposé·es ou jugé·es.



## DES PISTES CONCRÈTES COMMENCENT À ÉMERGER

Certaines entreprises innovent : cooptation interne, focus sur les besoins d'aménagement plutôt que sur la RQTH, ou communication sobre et non culpabilisante. Certaines structures démontrent qu'un engagement structuré et pérenne peut produire des effets mesurables. Il ne faut jamais arrêter de sensibiliser.

# LA SOLUTION DE PETITE MU : UN ANNUAIRE DES ENTREPRISES ENGAGÉES

Petite Mu.

# UN ANNUAIRE DES ENTREPRISES ENGAGÉES

## On connecte les entreprises engagées avec notre communauté de plus de 150 000 personnes concernées par le handicap ou sensibles à ces enjeux.

**94.3% font confiance à Petite Mu pour postuler à des offres**

Face à ces constats, chez Petite Mu, nous avons choisi d'agir concrètement.

Ce sondage nous a directement inspiré la création d'un annuaire des entreprises engagées sur le handicap, un outil qui :

- Centralise les informations que les candidat·es peinent à trouver
- Met en valeur les entreprises qui jouent la carte de la transparence
- Permet aux personnes concernées de candidater plus sereinement, en sachant à quoi s'attendre

L'objectif : fluidifier l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, en leur donnant les clés pour faire des choix éclairés.

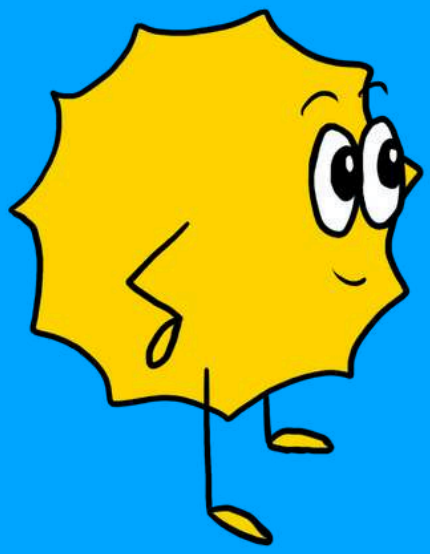
Sur cette plateforme, nous mettons en avant les entreprises qui acceptent d'ouvrir leurs portes et de rendre visibles les actions qu'elles mettent réellement en place.

⚠️ Attention : cela ne signifie pas que tout est parfait dans chaque équipe ou à chaque niveau de l'organisation.

Un seul·e manager ou manageuse non sensibilisé·e peut faire toute la différence pour une personne concernée par le handicap ou les discriminations.

Et cela, nous ne pouvons pas le vérifier dans toutes les strates d'une entreprise.

C'est pourquoi nous avons fait le choix de créer un espace transparent et évolutif.



Petite Mu.

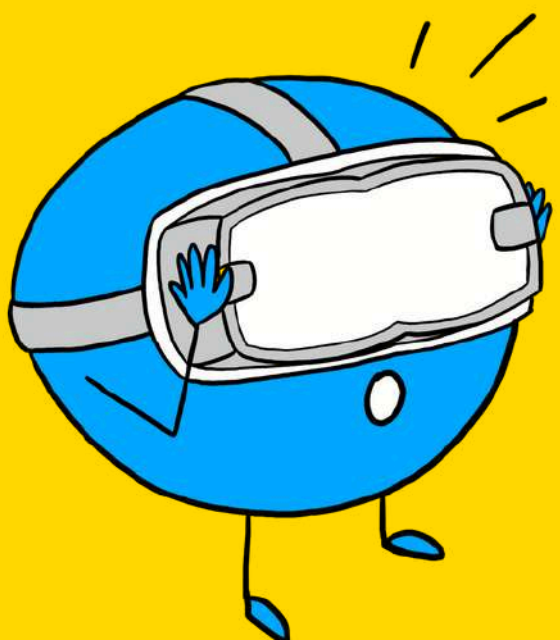
# COMMENT CA MARCHE ?

### VOUS CHERCHEZ UNE ENTREPRISE INCLUSIVE ?

1. Parcourez les entreprises engagées
2. Cliquez sur l'offre qui vous correspond
3. Vous serez redirigé·e vers le site de l'entreprise pour postuler

### VOUS ÊTES UNE ENTREPRISE ENGAGÉE ?

1. Remplissez le formulaire Petite Mu pour vérifier votre éligibilité
2. Envoyez-nous vos actions concrètes et vos engagements
3. Nous diffusons les informations auprès de notre communauté

# MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

**Contactez morgane@petitemu.fr et alice.deves@petitemu.fr**