



RSE & Handicap : Pourquoi la transition juste doit être inclusive ?

Jeudi 9 octobre 2025 – 11h



Intervenants



Magali BARTHERE
Présidente de CAP & PRO France
Référente Handicap
CAP & PRO Gascogne



Maud ZUCCARI
Administratrice de CAP & PRO France
Référente Handicap
CAP & PRO Poitou Charentes

AGENDA

- Quizz sur vos connaissances en matière de handicap
- Prospective 2030 : risques / opportunités
- Pourquoi investir dans une politique handicap aujourd'hui ?
- Des solutions concrètes activables pour anticiper demain
- Échanges

Instant Quizz

Quiz

1

Quel est le pourcentage de la population mondiale à avoir un handicap ?

a

5 %

b

15 %

c

30 %

Quiz

2

En France, quelle est la proportion d'une origine congénitale du handicap, pour les personnes reconnues en situation de handicap ?

a

2 %

b

12 %

c

22 %

Quiz

3

Quel est le taux de chômage des personnes en situation de handicap en France ?

a

8 %

b

12 %

c

18 %

Quiz

4

Quel est le handicap le plus répandu en France ?

a

Surdité

b

Diabète

c

Cécité

Quiz

5

D'où vient le mot "handicap" ?

a

**D'un jeu anglais
du 16ème siècle**

b

**Du nom de l'association
"Handicap International"**

c

D'un jeu vidéo



Prospective 2030

En 2025...

- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : 6% pour les entreprises de plus de 20 salariés sous peine de paiement d'une contribution basée sur le taux réel d'emploi. Par exemple pour une PME avec un effectif de 200 p et taux d'emploi de 4 %, la contribution peut aller jusqu'à 23 K€.
- Si taux d'emploi TH= 0 sur 3 ans majoration de la contribution x1500 quelque soit la taille de l'entreprise. Par exemple pour une entreprise 70 p dans cette situation, le montant de contribution serait de $1500 \times 11.52 \times 4 = 69$ K€
- RQTH doit être déclarée par le bénéficiaire pour bénéficier de l'obligation d'Aménagement de poste raisonnable
- Possibilité de conclure un accord agréé entre DREETS, entreprise et partenaires sociaux d'une durée de 3 ans, renouvelable une fois => montant de la contribution consacré à l'animation de la politique du handicap sur 6 axes définis
- Sans accord, l'employeur peut solliciter des aides auprès de l'Agefiph : aménagement de poste ou reconnaissance de la lourdeur du handicap
- Nomination d'un référent handicap dans les entreprises de plus de 250 salariés

Changement de Paradigme

- Les indicateurs classiques (PIB, CA...) ne suffisent plus à mesurer la performance réelle d'une organisation. L'intégration de dimensions sociales et de bien être devient essentielle.
- Une transition est "juste" si elle ne laisse personne de côté en particulier les personnes déjà vulnérables. C'est un enjeu de cohésion sociale et de gestion des risques.







Pourquoi investir dans
une politique handicap
aujourd'hui ?

Changement de Paradigme

- Enjeux de la transition écologique pour tous
 - Le risque de la “double peine” pour les personnes déjà vulnérables
 - L’innovation par la contrainte
- 

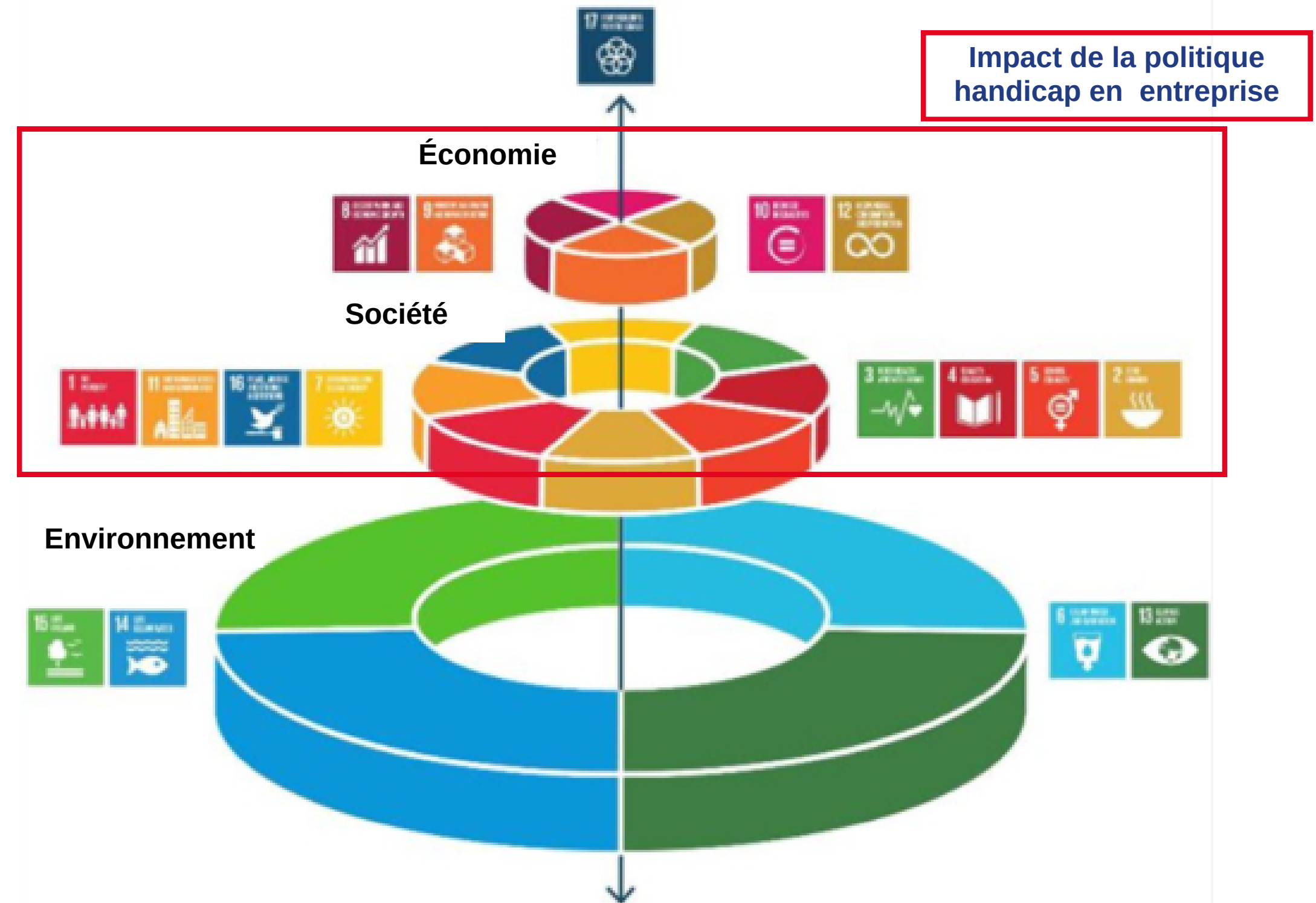
Agenda 2030



17 objectifs RSE

La RSE - Responsabilité Sociétale des Entreprises est leur contribution au développement durable, elle regroupe l'ensemble des pratiques :

- Avoir un impact positif sur la société
- Être économiquement viable
- Mieux respecter l'environnement



Lien entre la RSE et la politique handicap

Les Cibles des Objectifs de Développement Durable



4.5 Égalité des chances : D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, **y compris les personnes handicapées**, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.



8.5 Plein emploi et travail décent : D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et **les personnes handicapées**, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.



10.2 Autonomisation & intégration : D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, **indépendamment** de leur âge, de leur sexe, **de leurs handicaps**, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.

Source : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

Lien entre la RSE et la politique handicap

Exemples d'objectifs RSE & Handicap



Développer les compétences et garantir l'accès à la formation aux travailleurs en situation de handicap : adapter les programmes de formation aux métiers de la transition pour les rendre accessibles

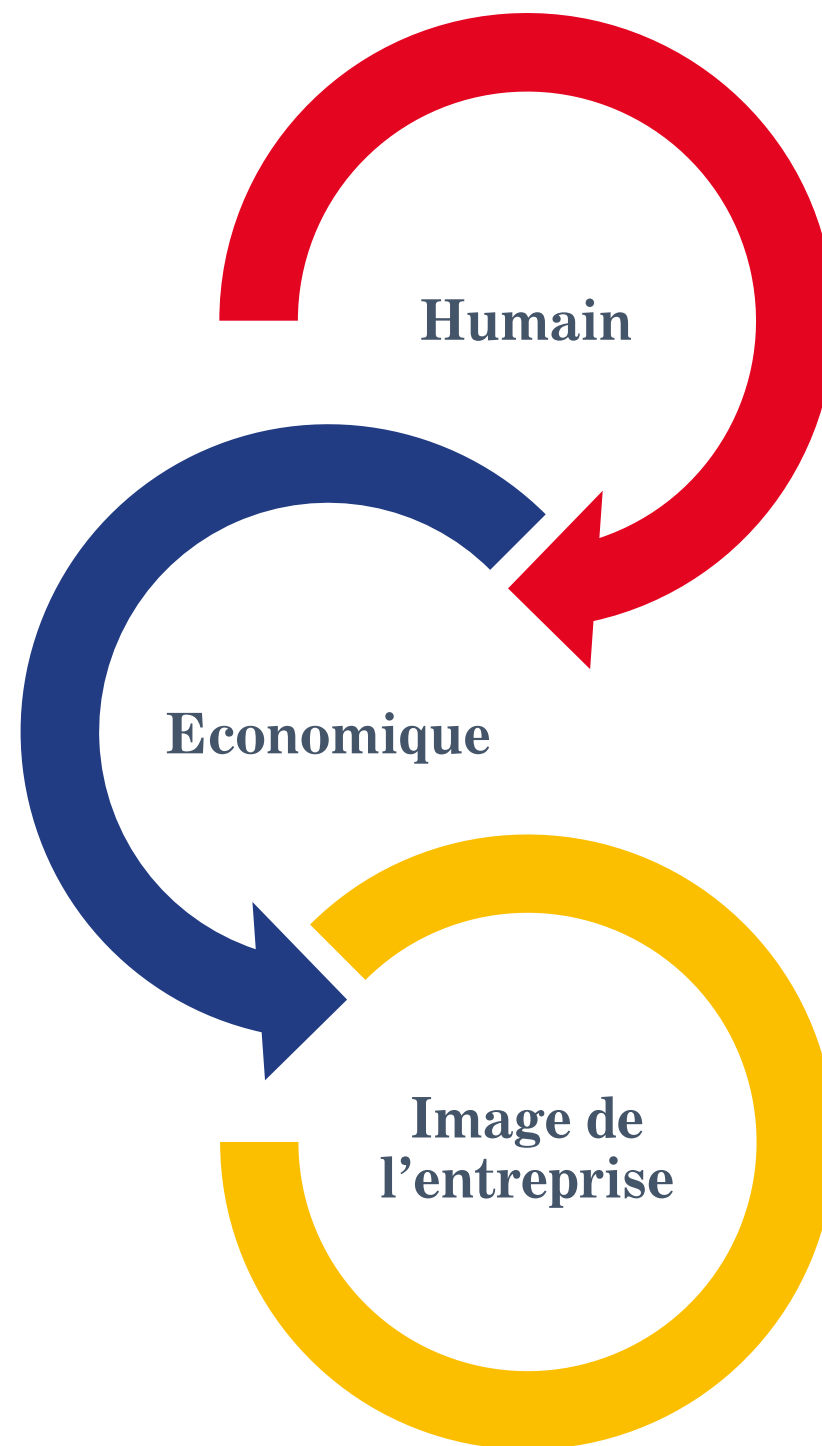


Développer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés et garantir des conditions de travail adaptées : collaborer avec les acteurs du secteur handicap pour co-construire de nouvelles filières



Combattre les discriminations liées à la situation de handicap et renforcer l'inclusion au sein de l'entreprise : mettre en place des processus de recrutement inclusifs

Les enjeux d'une politique handicap



Diversité des talents, bien-être au travail

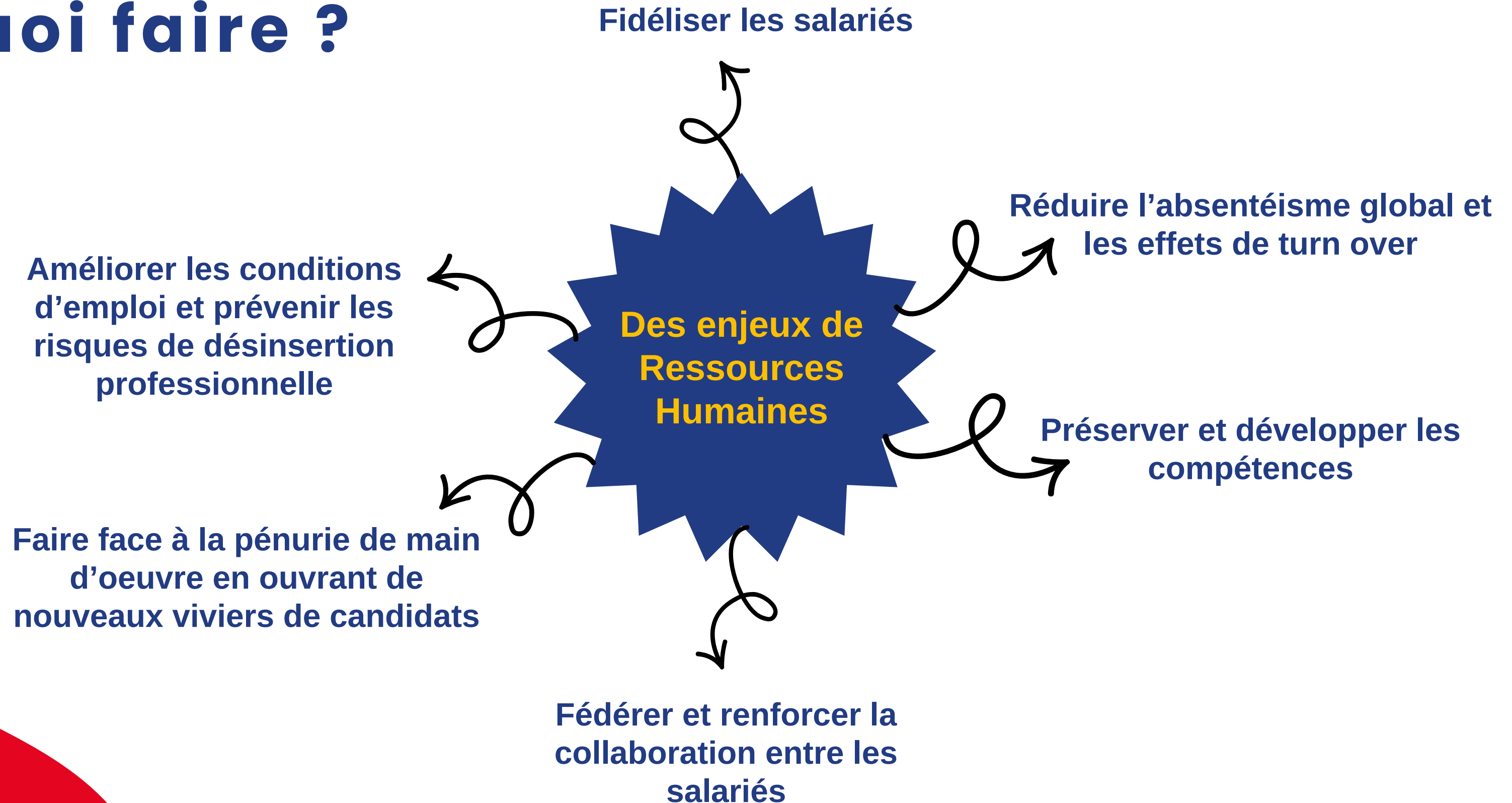
Diminution de la contribution OETH, innovation, répondre aux attentes d'engagement de vos parties prenantes

RSE, marque employeur, enjeu éthique, engagement des collaborateurs

Mettre en place une politique handicap, pour quoi faire ?



Mettre en place une politique handicap, pour quoi faire ?





Des solutions concrètes
activables

Solutions concrètes activables

1. Sensibilisation des salariés au(x) handicap(s)

- a. Libérer la parole sur le handicap
- b. Tous concernés : identifier des actions bénéfiques à tous

2. Structurer l'accompagnement des salariés en situation de handicap /démarche anticipative

- a. Avec un plan d'action adapté aux besoins identifiés
- b. Accord agréé pour 3 ans pour structurer la démarche sur des axes définis
- c. Accord simple ciblé sur les enjeux/besoins

3. Partenariat avec ESAT ou EA

- a. Impact sociétal sur le territoire
- b. Identifier des projets alliant écologie et handicap



Conclusion

Conclusion

- **Un levier stratégique, pas une contrainte** : Intégrer le handicap au cœur de la stratégie RSE est un puissant moteur de performance durable et d'engagement pour l'entreprise, bien au-delà de la simple obligation légale.
- **Transformer les risques en opportunités** : Une politique handicap proactive permet de se préparer aux exigences futures (comme le durcissement de l'OETH) et de saisir de réelles opportunités pour renforcer la marque employeur, innover et fidéliser les talents.
- **Agir concrètement dès aujourd'hui** : Il est essentiel de mettre en place des actions immédiates comme la sensibilisation des équipes, la structuration de l'accompagnement ou les partenariats avec le secteur adapté pour construire une culture d'entreprise réellement inclusive.





Temps d'échange

Merci de votre attention

Pour en savoir plus : www.capprofrance.com

Pour nous suivre :  [®]

Pour nous contacter : contact@capprofrance.com