

# 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

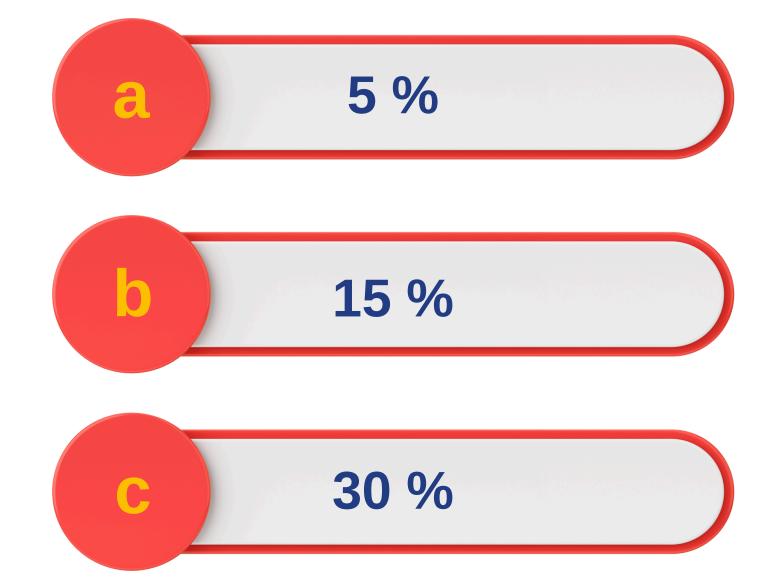
#### **AGENDA**

- 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

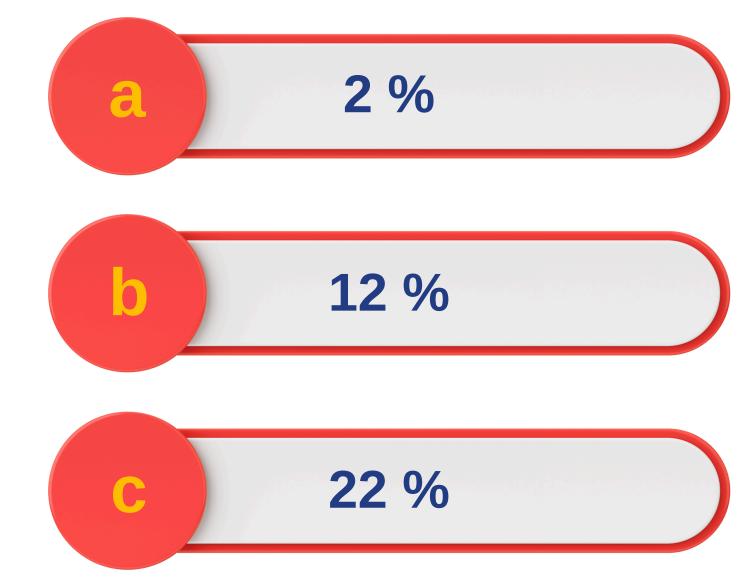


# Quel est le pourcentage de la population mondiale à avoir un handicap?



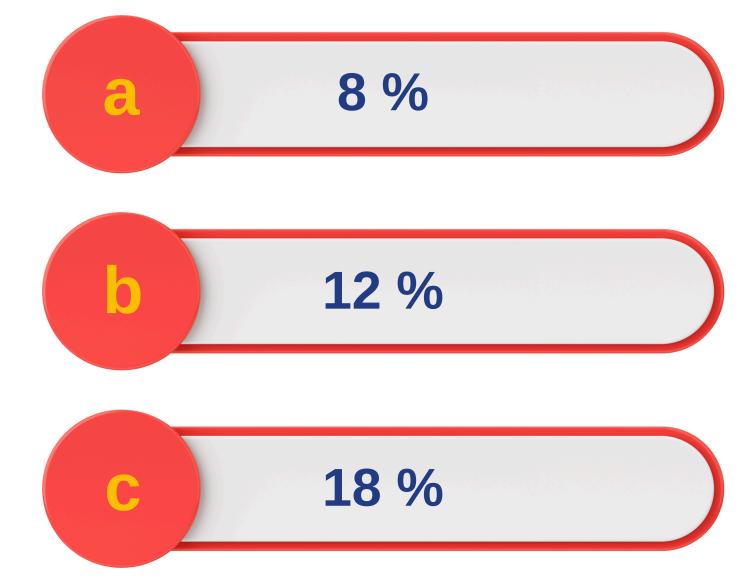


En France, quelle est la proportion d'une origine congénitale du handicap, pour les personnes reconnues en situation de handicap?





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





#### Quel est le handicap le plus répandu en France?

Surdité

Diabète

Cécité



#### D'où vient le mot "handicap"?

D'un jeu anglais du 16ème siècle

Du nom de l'association "Handicap International"

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\*11.52\*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.

# Prospective 2030

#### SOCIÉTÉ

- 1 personne sur 2 peut connaître une situation de handicap au cours de sa vie
- Durée du travail allongée
- Taux de chômage des PSH en augmentation
- Inflation et précarité énergétique
- Obligation de rénovation énergétique des logements
- Passage au tout électrique sans penser à l'accessibilité

#### **ENTREPRISE**

- OETH à 6% passe à 10% en 2030
- Fin des accords agréés chronique d'une mort annoncée
- Réduction des aides Agefiph
- Souffrance accrue des salariés en situation de handicap non déclarée
- Obligation légale RSE pour toutes les entreprises : risque réputationnel

- Retards dans l'accessibilité universelle
- Baisse des aides PCH/MDPH
- Accessibilité à l'emploi plus difficile

PERSONNES EN
SITUATION DE
HANDICAP

Les risques

# Prospective 2030

#### SOCIÉTÉ

- Héritage des JO 2024
- Création de nouveaux métiers en lien avec la transition énergétique
- Innovation
- Nouveaux objectifs de Développement Durable pour 2035
- Investissements dans l'innovation sociale

#### **ENTREPRISE**

- 6% d'OETH dépassés partout en France
- Après les accords agréés politiques handicap matures
- Accessibilité Universelle : cadre de travail sain, écologique et accessible => bien être des salariés et performance
- Développer sa marque Employeur plutôt que du handiwashing

- Le numérique accessible facilite les démarches
- Plus 1ère cause de discrimination
- Transports accessibles
- Environnement de travail flexible
- Adaptation des parcours de formation

PERSONNES EN
SITUATION DE
HANDICAP

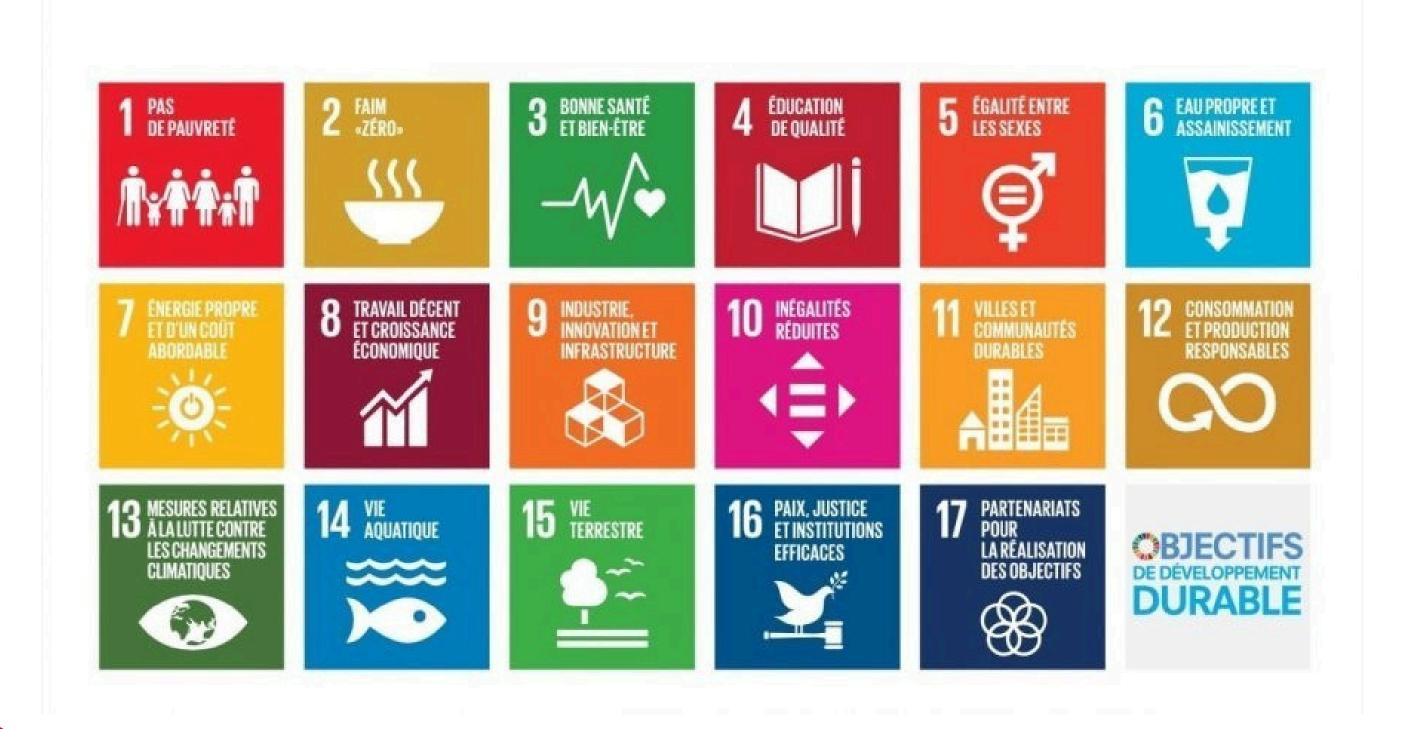
#### Les opportunités

# 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

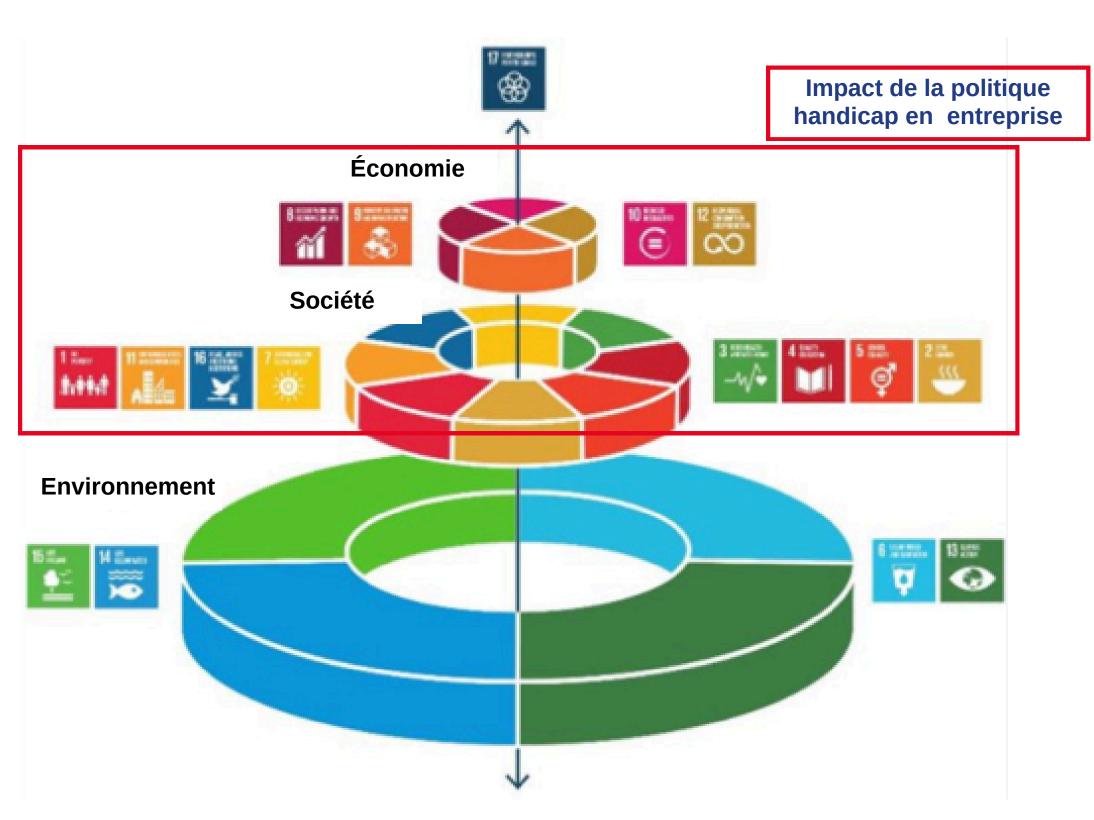
#### Agenda 2030



#### 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



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

#### 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.

#### 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

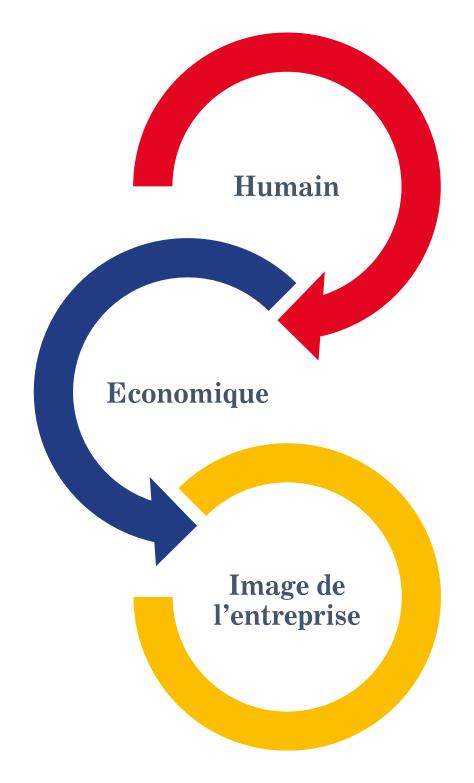


Développer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés et garantir des conditions de travail adaptées : collaborer avec les acteurs du secteur handicap pour co-construire de nouvelles filières



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?

Renforcer l'engagement en tant qu'entreprise socialement responsable

Renforcer les relations avec les partenaires sociaux

Des enjeux politiques et sociétaux

Renforcer la marque employeur

Agir sur le taux d'emploi de

travailleurs handicapés

Renforcer la relation de confiance salarié/entreprise

Agir sur la Qualité de Vie au travail

Rendre l'entreprise et les salariés acteurs

#### Mettre en place une politique handicap, pour quoi faire?

Fidéliser les salariés

Améliorer les conditions d'emploi et prévenir les risques de désinsertion professionnelle

Faire face à la pénurie de main d'oeuvre en ouvrant de nouveaux viviers de candidats

Des enjeux de Ressources Humaines Réduire l'absentéisme global et les effets de turn over

Préserver et développer les compétences

Fédérer et renforcer la collaboration entre les salariés

# 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: in

Pour nous contacter: contact@capprofrance.com