FINANCE DURABLE & HANDICAP

Pour une inclusion réelle et mesurable



FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

FINANCE DURABLE & HANDICAP

Pour une inclusion réelle et mesurable



Éditos



Réfléchir ensemble et agir

On entend souvent que « le S est le parent pauvre de l'ESG » car la finance responsable serait trop focalisée sur les questions environnementales et notamment climatique. Si l'on peut constater que c'est vrai dans un certain nombre de cas, Le Forum pour l'Investissement Responsable souhaite contribuer activement à l'intégration du S, afin de participer au développement d'une approche complète et robuste de l'ESG. En tant que communauté d'investisseurs ouverte à la société civile, les sujets sociaux nous tiennent particulièrement à cœur.

En 2023, nous avons lancé au sein du GSG France avec nos partenaires Fair et France Invest des travaux sur ce que nous qualifiions de taxonomie sociale. Ces travaux ont été organisés autour de trois profils identifiés dans le projet de taxonomie sociale européenne : les travailleurs, les utilisateurs finaux et les citoyens dans le cadre d'une approche matricielle. C'est-à-dire que nous avons souhaité non seulement qualifier les secteurs d'activités particulièrement contributeurs tels, le logement ou la santé, mais aussi identifier dans tous les secteurs les stratégies sociales de transformation et, bien sûr, la question du handicap n'y est pas étrangère.

Associé au Fonds de Garantie, Malakoff Humanis a encouragé la création du groupe de travail sur le handicap et son ancrage au sein du FIR. En effet, MH a fait du handicap une priorité et aborde le sujet sous plusieurs prismes : accompagnement de nos entreprises clientes, déploiement d'initiatives avancées en interne dont l'efficacité se reflète dans le taux de collaborateurs déclarés en situation de handicap (12,5 % à fin 2024), contribution à l'intérêt général grâce à notre Fondation Handicap qui a soutenu 281 projets en 11 ans.

Comme le montre l'engouement des membres du FIR pour le groupe de travail, la volonté d'intégrer les enjeux liés au handicap est bien présente chez les acteurs de l'ISR. Ce livre blanc s'inscrit pleinement dans le cadre des travaux que nous poursuivons pour la mise ne place d'un cadre européen sur le volet social.

Bonne lecture

Aurélie Baudhuin
Présidente du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR) et Directrice des investissements de Malakoff Humanis



Investir pour l'inclusion

Incarner la solidarité nationale auprès des victimes du terrorisme, de la criminalité de droit commun ou d'accidents causés par des conducteurs non assurés : telle est la mission des 400 collaborateurs du Fonds de Garantie des Victimes.

En 2024, le Fonds a accompagné près de 38 000 victimes de dommages corporels. Parmi elles, 3 350 personnes vivent désormais avec un handicap très grave. Au-delà de la réparation financière, les équipes accompagnent leur reconstruction avec des solutions concrètes : portage de repas, passage du permis adapté, réaménagement du logement, conseil en matériel médical, etc.

Investir pour un monde plus inclusif est au cœur de sa démarche. En tant qu'investisseur institutionnel responsable, 75 % de ses encours sont placés dans des fonds alignés sur ses valeurs sociales et environnementales.

Depuis 2009, le Fonds de Garantie soutient l'association Simon de Cyrène et ses « maisons partagées » où vivent ensemble personnes valides et en situation de handicap. Grâce à plus de 14 millions d'euros investis, les maisons de Vanves, Marseille et bientôt Croix offrent et offriront un cadre de vie partagé à 78 résidents. L'entreprise est aussi partenaire de la Fédération Solidarité Femmes, à qui elle met des logements à disposition des victimes de violences conjugales.

Chaque année, le Fonds soutient le Handitech Trophy, qui récompense les innovations technologiques au service du handicap et favorise, au quotidien, l'inclusion professionnelle en confiant des marchés, tel l'affranchissement de ses courriers, à des ESAT. Enfin, le Fonds de Garantie des Victimes est un employeur au service des personnes en situation de handicap avec un taux d'emploi direct qui atteint 5,2 % en 2024, contre moins de 3 % en 2022.

Ce livre blanc auquel le Fonds de Garantie des Victimes a collaboré marque une étape décisive : il ouvre un dialogue entre finance durable et inclusion, et invite chaque acteur à repenser ses leviers d'impact pour contribuer, ensemble, à construire une société plus humaine, pour tous.

Julien Rencki
Directeur général du Fonds de Garantie des Victimes

Sommaire

RÉSUMÉ EXÉCUTIF **4**

INTRODUCTION **7**

AVANT-PROPOS : Approche philosophique du handicap, répondre aux défis du handicap par une approche par les capabilités **8**

I. CONNAÎTRE LE HANDICAP **10**

A. Définir le handicap 10
B. Les difficultés liées au handicap 12
C. Connaître le cadre réglementaire 17

II. IDENTIFIER LES BONNES PRATIQUES DES ENTREPRISES **20**

A. Inclure, accompagner et valoriser tous les travailleurs 20
B. Penser l'inclusion des personnes en situation de handicap en tant qu'utilisatrices et clientes 25
C. Favoriser l'inclusion citoyenne 26

III. INVESTIR EN FAVORISANT L'INCLUSION **26**

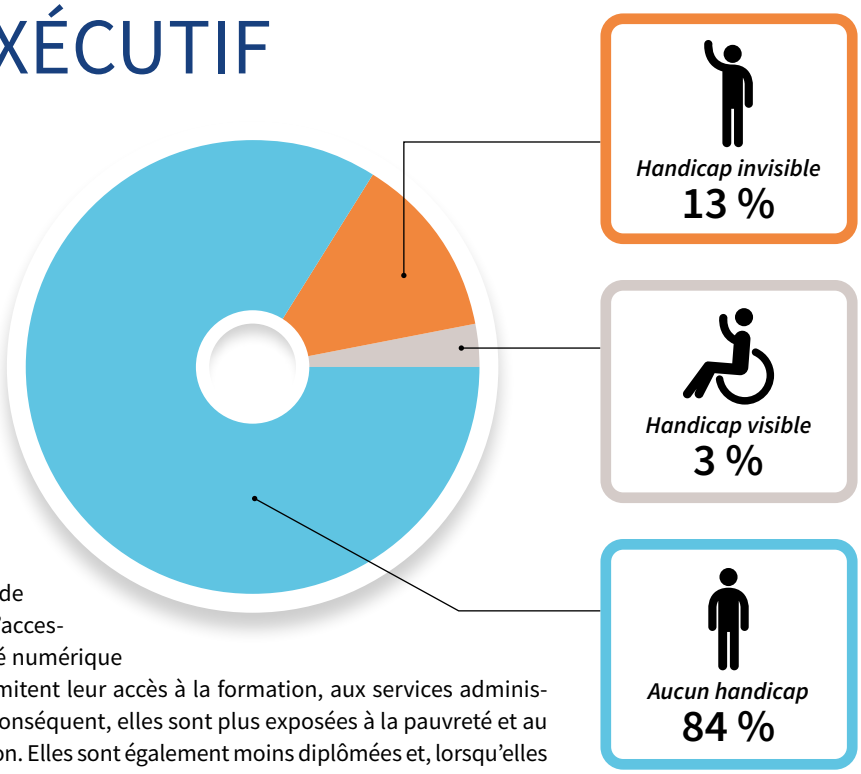
A. Bonnes pratiques et recommandations 27
B. Propositions d'indicateurs 29

CONCLUSION **31**

ANNEXES **32**

Glossaire 32
Membres du groupe de travail 32
Acteurs consultés 33
Liste synthétique et non exhaustive des principales aides que peut attribuer la CDAPH 33
ESRS en lien avec le handicap 34
Références 35

RÉSUMÉ EXÉCUTIF



Selon l'OMS, 16 % de la population mondiale vit avec une forme de handicap. Parmi les 7 grandes catégories de handicaps (moteur, maladies invalidantes, psychique, mental, cognitif, visuel ou auditif), 80 % sont invisibles et 80 % acquis au cours de la vie.

Les principaux obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap concernent la mobilité, l'accessibilité des bâtiments, l'accessibilité numérique et les discriminations. Ces freins limitent leur accès à la formation, aux services administratifs, aux soins et à l'emploi. Par conséquent, elles sont plus exposées à la pauvreté et au chômage que le reste de la population. Elles sont également moins diplômées et, lorsqu'elles travaillent, occupent majoritairement des postes d'ouvriers ou d'employés, souvent à temps partiel avec une difficulté accrue à se maintenir dans l'emploi.

Malgré la multiplicité des dispositifs réglementaires, l'égalité réelle entre personnes en situation de handicap et valides reste encore hors de portée. En conséquence, certaines dépendent de leurs aidants, qui eux-mêmes rencontrent des difficultés à concilier leur rôle d'accompagnant avec leur activité professionnelle.



Travailleurs :

bien plus qu'une question de quota

En France, la loi impose aux entreprises d'employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap, sous peine de devoir verser une contribution financière à l'Agefiph. Pourtant, en 2023 seules 29 % d'entre elles respectent ce taux. Les entreprises de plus de 250 salariés doivent également désigner un référent handicap.

Les entretiens menés avec des entreprises et associations montrent qu'en plus d'une politique de recrutement inclusive, il est essentiel de créer un climat de confiance au sein des organisations. Cela passe par la sensibilisation des collaborateurs, la formation et l'accompagnement des managers. Un environnement bienveillant encourage les salariés à déclarer leur handicap, ce qui facilite leur maintien dans l'emploi. Les managers de proximité, le référent handicap, et l'adaptation des postes de travail jouent un rôle central. Les **entreprises adaptées** ou des **ESAT** (Établissements et Services d'Aide par le Travail) offrent aux personnes en situation de handicap qui en ont besoin un cadre de travail protégé.



Les entreprises ont également un rôle clé à jouer dans la prévention des accidents, des maladies professionnelles et des risques psychosociaux.

Les entreprises performantes n'oublient pas les problématiques auxquelles sont confrontés les aidants.

Utilisateurs :

des produits et services sûrs et accessibles à tous

Pour garantir aux personnes en situation de handicap un accès équitable aux produits, services, lieux publics et outils numériques, il ne suffit pas de respecter les normes d'accessibilité : il faut adopter une logique de conception universelle, intégrant dès l'origine les besoins de tous.

Les produits et services peuvent présenter des risques spécifiques pour les utilisateurs. Par exemple, la qualité des produits alimentaires (alcool, sucre, graisse) a un impact direct sur la santé et peut contribuer à l'apparition de handicaps.

Par ailleurs, certaines entreprises développent des produits ou services visant à compenser les effets du handicap, un marché en forte croissance notamment en lien avec le vieillissement de la population, le handicap augmentant avec l'âge.

Citoyens :

parcours d'obstacles administratifs et absence de voix politique

La représentation politique des personnes en situation de handicap demeure très limitée. Ce qui contribue à une sous-représentation de leurs intérêts dans les politiques publiques. Cette absence de voix rend plus difficile la prise en compte effective de leurs besoins dans la conception des lois, des services publics ou des dispositifs d'accessibilité.

Entre les problèmes de mobilité et la dématérialisation des services publics, souvent mal conçue en matière d'accessibilité, les démarches administratives peuvent devenir un véritable parcours d'obstacles.

En matière de prévention, il existe également un enjeu important concernant l'exposition des populations à proximité des sites industriels (pesticides, polluants éternels, etc.), susceptibles de générer des situations de handicap.



Et si la finance s'engageait vraiment pour l'inclusion ?

Les investisseurs ont un rôle à jouer pour garantir aux personnes en situation de handicap un accès égal aux capabilités, au sens d'Amartya Sen, prix Nobel d'économie, c'est-à-dire aux possibilités effectives de mener la vie qu'elles choisissent, en tenant compte de leurs limitations spécifiques.

> *« Ce n'est pas le handicap qui définit une personne, mais la manière dont la société la considère. »*
>
> ***Philippe Pozzo di Borgo,***
> *homme d'affaires et auteur de "Le Second Souffle" (dont est inspiré Intouchables) et Président d'honneur de l'association Simon de Cyrène.*

La prise en compte du handicap dans l'investissement responsable reste marginale. Ces enjeux sont souvent dilués dans le pilier « diversité » des critères ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance). Les investisseurs et les agences de notation ESG rencontrent des difficultés d'accès aux données sur les politiques des entreprises en matière de handicap, en raison de l'hétérogénéité des informations disponibles.

Certaines agences se sont spécialisées dans l'analyse de ces données, tandis que des investisseurs collectent directement des informations auprès des entreprises. Les normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards) doivent intégrer quelques indicateurs relatifs au handicap, ce qui devrait faciliter l'accès à une information plus fiable.

Tous les investisseurs, qu'ils interviennent en actions ou en obligations, peuvent intégrer ces enjeux dans leur stratégie. Certains fonds ciblent spécifiquement les entreprises produisant des biens ou services destinés aux personnes en situation de handicap, ou sélectionnées pour leur comportement exemplaire. D'autres adoptent un modèle de fonds de partage, qui reverse une partie de ses revenus à des associations œuvrant pour le handicap. Enfin les investisseurs peuvent inciter les entreprises dont ils sont actionnaires à prendre en compte ces enjeux à travers une démarche d'engagement. Ces trois démarches peuvent être menées de front.

TYPE D'INVESTISSEMENT	BONNE PRATIQUE EN TANT QU'INVESTISSEUR
GRANDES ENTREPRISES	*Sélectionner les entreprises les plus performantes sur les sujets suivants :* • *Limiter les risques liés aux produits et services.* • *Formaliser une politique : engagements sur la diversité, politique handicap, référent handicap, etc.* • *Mener des actions : forums de recrutement spécialisés, accords, formation ou sensibilisation des collaborateurs, …* • *Obtenir des résultats : taux d'emploi de personnes en situation de handicap, nombre d'aménagements de postes, fréquence des accidents, recours aux entreprises adaptées et ESAT, …* *Dialoguer avec les entreprises pour encourager les bonnes pratiques.*
CAPITAL-INVESTISSEMENT	*Soutenir la production de biens et services innovants compensant le handicap.*
IMMOBILIER	*Proposer des logements accessibles et adaptés et des solutions des habitats partagés.*
INVESTISSEMENT SOLIDAIRE	*Investir dans des ESUS pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap.* *Participer au financement des associations défendant les droits des personnes en situation de handicap (fonds de partage).*

INTRODUCTION

Un outil pour les investisseurs

Ce livre blanc s'adresse en priorité aux acteurs financiers et vise à proposer des bonnes pratiques et des indicateurs pour intégrer la question du handicap dans les stratégies d'investissement. Son contenu peut également intéresser d'autres parties prenantes, notamment les entreprises souhaitant s'inspirer d'exemples concrets en matière d'inclusion.

Un travail collectif

Sa rédaction fait suite au constat que la thématique du handicap demeure encore peu abordée dans le domaine de l'investissement responsable. Un groupe de travail a été constitué au sein du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR). Il a mobilisé des acteurs aux profils variés, en s'appuyant à la fois sur une recherche documentaire approfondie et sur des témoignages de professionnels. Des échanges avec des experts et des associations engagées en faveur des personnes en situation de handicap ont permis d'enrichir la réflexion et d'identifier les principaux enjeux. L'organisation d'une « Fresque du handicap » par NovaSancO a également permis d'élargir la compréhension des défis liés à ce sujet.

Une terminologie qui véhicule une philosophie

Dans ce document, nous avons choisi d'utiliser la terminologie « Personne en Situation de Handicap ». Ce choix met l'accent sur l'individu avant tout. Il reconnaît que le handicap est une situation contextuelle, et non une caractéristique intrinsèque ou définissante. En utilisant cette formulation, nous soulignons que les limitations rencontrées par une personne sont souvent le résultat de l'interaction avec un environnement non adapté, plutôt que d'une incapacité intrinsèque.

En adoptant cette terminologie, nous nous alignons sur les standards internationaux qui prônent une société accessible à tous, où les barrières physiques, sociales et culturelles sont progressivement éliminées.

Ce choix est également un engagement à promouvoir une culture de respect et de dignité, où chaque individu est reconnu pour ses compétences et ses contributions potentielles. En évitant des termes qui pourraient réduire une personne à son handicap, nous favorisons une perception plus équilibrée et positive, essentielle pour l'intégration des sujets de handicap dans l'investissement responsable. Ainsi, ce livre blanc se positionne comme un outil de sensibilisation et d'action, visant à inspirer des pratiques plus inclusives et durables dans le monde de la finance et au-delà.

Une focalisation sur le contexte français

Compte tenu des différences culturelles et réglementaires selon les pays, ce livre blanc se concentre spécifiquement sur le contexte français.

3 rôles : travailleur, citoyen et utilisateur

La question du handicap est transversale. Une même personne peut être à la fois : travailleur (salarié d'une entreprise ou fournisseur), citoyen (membre d'une communauté locale, nationale ou numérique) et utilisateur final (qui n'est pas nécessairement un client direct). Ces rôles ont structuré la méthode du livre blanc dans l'identification des difficultés rencontrées et des bonnes pratiques observées.

AVANT-PROPOS :

Approche philosophique du handicap, répondre aux défis du handicap par une approche par les capabilités

Elisabeth Gressieux,
Professeure associée, ESSCA École de Management

Le défi principal sur les plans financier, matériel et humain peut être compris comme étant un défi lié à ce que le prix Nobel d'économie, le professeur indien Amartya Sen, et à sa suite la philosophe américaine Martha Nussbaum, ont appelé « les capabilités ».

1. QUE DÉSIGNE CE TERME DE « CAPABILITÉS » ?

Cette théorie cherche à répondre à la question suivante au niveau individuel : **"Qu'est-ce que cette personne est capable de faire et d'être ?"**[1] étant donné ses capabilités personnelles internes ou « **puissances de choix**[2] » (dans le cas qui nous occupe, une personne en situation de handicap va avoir des capabilités en termes de mobilité ou de perception par exemple moindres qu'une personne valide). Ces dernières s'articulent avec des **capabilités dites « externes »**, à savoir les conditions sociales, politiques et économiques de son environnement qui vont permettre à cette personne, quelle que soit sa condition de départ, de décider librement de la vie qu'elle souhaite mener et d'avoir la possibilité effective de réaliser ces choix (d'où le terme de « puissances de choix »). En effet, Sen parle de libertés substantielles[3] pour désigner la capacité effective qu'a une personne à mener la vie qu'elle souhaite et à faire ses propres choix. Ainsi l'accès à l'éducation, à un système de santé de bonne qualité, ou encore un environnement assurant la sécurité psychique et émotionnelle figurent parmi les conditions prééminentes pour que la personne adulte puisse opérer des choix librement de manière satisfaisante pour elle.

Dans le cas d'une personne en situation de handicap, certaines de ses dotations (ou capabilités internes) étant amoindries, la **puissance publique** (mais dans notre cas, l'**employeur** également) devrait avoir le souci de **rétablir les « droits d'accès »** de ces personnes (Sen parle d'*entitlement* en anglais), à savoir les droits « qui se réfèrent à toutes les combinaisons de biens et services qu'un individu peut obtenir légalement à l'aide de ses dotations »[4].

Ainsi une personne en situation de handicap ayant des capabilités amoindries, les politiques publiques et/ou l'employeur dans notre cas devraient, selon cette théorie, prendre le relais pour **assurer** à cette dernière **un niveau de capabilités le plus proche de celui d'une personne valide**, et ce, dans une perspective de justice sociale et dans le souci de la dignité humaine.

Alors que Sen s'est toujours refusé à établir une liste de ces capabilités, Nussbaum en propose une dizaine : **la vie, la santé du corps, l'intégrité du corps, les sens** (associés à l'imagination et la pensée), **les émotions, la raison pratique, l'affiliation, les autres espèces, le jeu, le contrôle sur son environnement**. Toutes ces capabilités ou capacités à fonctionner d'une manière la plus proche possible d'une personne valide, peuvent être source d'inspiration pour l'élaboration de politiques d'entreprises comme de politiques publiques.

Dans le cas qui nous intéresse ici, il s'agirait pour les entreprises, conjointement avec les autorités publiques, de *créer un environnement « capabilisant »* à tout point de vue afin d'assurer aux personnes en situation de handicap le même niveau de « libertés substantielles » et les mêmes « droits d'accès » qu'une personne valide. Dit autrement, les entreprises gagneraient à *focaliser leur attention sur l'effet d'une mesure* sur une personne en situation de handicap étant donné sa situation singulière ***plus que sur la mesure elle-même* dans une approche de compliance.**

Certaines des dix capabilités évoquées par Nussbaum semblent prioritaires dans le cas des personnes en situation de handicap : la vie, la santé et l'intégrité du corps, les sens et le contrôle sur son environnement. Il ne s'agirait pas dans cette perspective pour l'entreprise de se substituer à la personne, de faire à sa place, ou de compenser une capabilité impossible à atteindre de façon strictement monétaire mais, à travers des aménagements individualisés de toutes sortes, voire bien sûr des considérations financières, de permettre aux **personnes en situation de handicap de vivre, d'agir, de choisir, de décider, de travailler dans des conditions très proches de celles d'une personne valide et adaptées à ses besoins physiques, psychiques, émotionnels et affectifs**.

En se fondant sur cette approche et ce raisonnement par les capabilités, ce livre blanc propose de travailler à accroître et améliorer l'accessibilité physique, numérique et territorial entre autres des personnes en situation de handicap afin que les discriminations et différences de traitement, et les injustices en découlant, s'amenuisent progressivement.

2. EXEMPLES DE MESURES POSSIBLES SELON CETTE PHILOSOPHIE



PROPOSITION N°1 : EXPRIMER LES BESOINS À L'ARRIVÉE DANS L'ENTREPRISE…

La première des démarches qu'un employeur pourrait mettre en œuvre est sans doute un questionnaire dans lequel **chaque personne en situation de handicap pourrait exprimer ses besoins spécifiques** *à tout point de vue (aménagement du bureau, accès, aménagement des horaires, espaces dédiés pour des soins éventuels…)[5] ainsi que les obstacles qu'elle identifie qui réduisent ses « puissances de choix » ou ses « droits d'accès ».*

… ET SONDER LA SATISFACTION RÉGULIÈREMENT

Un questionnaire annuel pourrait être adressé aux personnes en situation de handicap d'une entreprise pour comprendre l'évolution de leur sentiment d'une part, et de leur situation effective d'autre part en termes de vulnérabilité. Autrement dit, les mesures mises en œuvre par l'entreprise ont-elles un réel impact positif sur le sentiment de vulnérabilité et la vulnérabilité effective des personnes en situation de handicap ou pas ? La théorie des capabilités étant très étroitement liée au concept de vulnérabilité, elle vise à réduire cette dernière par une approche radicalement nouvelle en se focalisant sur l'effet de la mesure et non la mesure elle-même, et par le fait qu'elle permette à une personne en situation de handicap de jouir des mêmes capacités de choix et de réalisation de soi qu'une personne valide.



PROPOSITION N°2 : ADAPTER LE POSTE DE TRAVAIL

Prenons l'exemple d'une personne en situation de handicap souffrant d'une maladie invalidante qui peut être amenée à souffrir d'une fatigabilité accrue. A chaque situation de handicap, l'employeur devrait être en mesure de proposer des solutions adaptées afin d'atteindre un niveau de performance mais également de confort (physique, psychique) équivalent.

Les propositions pourront s'orienter sur le plan matériel vers une salle de repos dédiée, un aménagement spécifique des horaires afin de ménager des pauses, une prime de transport ou quote-part employeur plus élevée, une prime exceptionnelle… toujours selon la logique de disposer d'une même possibilité de choix, ou de niveau de dépense (en termes de parité de pouvoir d'achat) que pour une personne valide.

Ces dispositifs plus onéreux pour l'entreprise devraient pouvoir être compensés/accompagnés par des charges patronales et salariales moins élevées ou par tout autre mécanisme compensatoire afin que les conditions d'emploi ne constituent pas un obstacle supplémentaire à leur emploi. Un meilleur équilibre de vie et un rythme de travail plus adapté pourraient favoriser la santé (mentale, physique) de ces personnes et donc réduire indirectement certains coûts pour l'assurance maladie.



PROPOSITION N°3 : AIDER AUX DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

Un certain nombre de personnes en situation de handicap n'ont matériellement pas la possibilité de réaliser les démarches administratives seules, or les délais et temps d'attente pour recevoir l'aide d'un référent handicap de l'administration publique peuvent atteindre un an. Là encore, analysé en termes de capabilités, il est parfaitement inadmissible sur le plan éthique que de tels écarts soient constatés concernant l'accès à une démarche administrative.

Les employeurs pourraient embaucher une personne (en contrat aidé ?) pour être référent handicap incluant dans le périmètre de leur fonction cette assistance numérico-administrative de façon à réduire ce temps d'attente. Ce point de contact aurait à la fois un rôle interne et externe de relais et de sachant/facilitateur. L'indicateur n'est pas de mesurer si le référent handicap existe (logique compliance oui/non) mais de mesurer/apprécier l'impact réel de l'action de cette/ces personne/s sur l'amélioration des capabilités de la personne en situation de handicap. Un indicateur mesurant les délais moyens d'accès pourrait être suivi au niveau de l'administration publique.

I. CONNAÎTRE LE HANDICAP

A. DÉFINIR LE HANDICAP

En France, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées en donne une définition claire et inclusive :

« *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* »

Cette définition met en lumière le fait que le handicap ne se limite pas à l'état de santé d'une personne, mais résulte de l'interaction entre les limitations individuelles et un environnement inadapté. Ainsi, une personne peut être en situation de handicap dans un contexte donné, sans l'être dans un autre, soulignant l'importance d'une approche centrée sur la relation entre la personne et son environnement plutôt que sur une approche strictement médicale.

1. Identifier les types de handicap

LE HANDICAP PREND DIFFÉRENTES FORMES :	
	***HANDICAP MOTEUR*** *Conditions telles que la lombalgie, les troubles musculo-squelettiques (TMS), le rhumatisme, les malformations, la paralysie et les séquelles d'accidents vasculaires cérébraux (AVC). Les personnes concernées peuvent rencontrer des difficultés à se déplacer, à conserver ou changer de position et à effectuer certains gestes.*
	***MALADIES INVALIDANTES*** *Maladies comme l'hypertension, l'insuffisance cardiaque, le diabète, les allergies, l'eczéma, le cancer et l'épilepsie. Ces maladies entraînent des restrictions d'activité en termes de mobilité ou de capacité de travail.*
	***HANDICAP PSYCHIQUE*** *Troubles tels que les névroses, les troubles obsessionnels compulsifs (TOC), les phobies, les addictions et la dépression. Ces troubles se caractérisent par des efforts permanents pour s'adapter et entrer en relation avec les autres ainsi que des difficultés de concentration.*
	***HANDICAP MENTAL*** *Conditions comme la trisomie 21 et le syndrome de l'X fragile. Les personnes atteintes peuvent avoir des difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision.*
	**HANDICAP COGNITIF** *Troubles tels que le trouble de déficit de l'attention, l'hyperactivité, les troubles DYS (dyslexie, dysphasie, dyspraxie) et les troubles du spectre autistique. Ces handicaps se caractérisent par une altération des processus cérébraux permettant d'acquérir et de traiter des informations.*
	***HANDICAP VISUEL*** *Conditions comme la myopie, la presbytie, le strabisme, la rétinite et le daltonisme. Ces handicaps visuels peuvent être congénitaux, dus à une maladie ou à un accident, et se caractérisent par une perte d'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la cécité.*
	***HANDICAP AUDITIF*** *Conditions qui affectent l'audition, allant de la perte auditive légère à la surdité profonde. Les causes peuvent être variées : génétiques, dues à des maladies, à l'exposition au bruit ou au vieillissement.*

Le handicap peut se manifester de nombreuses manières :

- visible mais surtout invisible pour 80 % des handicaps[6] ;
- permanent ou temporaire : 1 personne sur 2 sera confrontée au cours de sa vie à une situation de handicap, de manière ponctuelle ou définitive[7] ;
- une même personne peut être touchée par plusieurs types de handicap ;
- le risque d'être confronté à un handicap augmente avec l'âge : 85 % des personnes handicapées le deviennent au cours de leur vie[8].

2. Le handicap en chiffres

La réponse à la question du chiffrage est complexe. La notion de handicap recouvre des réalités très diverses et ne fait pas l'objet d'une définition unique. Sa définition a évolué au fil du temps et varie significativement selon les pays et les cadres réglementaires.

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) estime que 16 % de la population mondiale vit avec une forme de handicap[9].

Pour la France, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) indique que chez les personnes de 15 ans ou plus[10] :

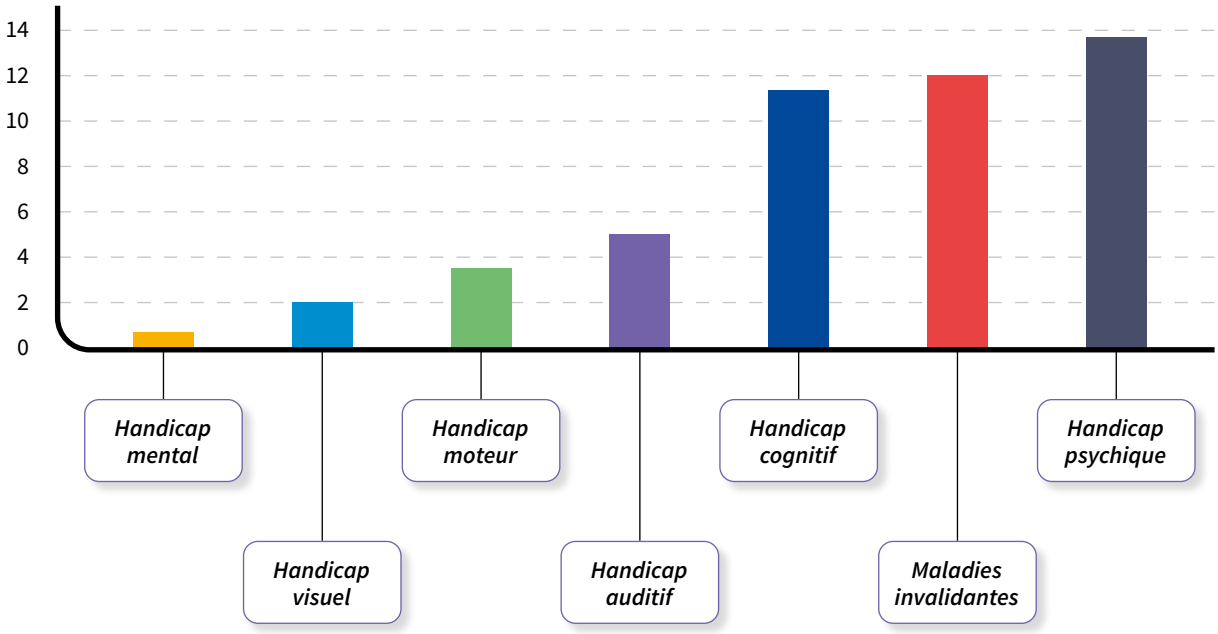
- 14,5 millions (28 %) déclarent être confrontées à au moins une limitation fonctionnelle sévère. Ces difficultés peuvent concerner la vision ou l'audition (même avec correction), la mobilité (comme monter un escalier), des troubles de la mémoire, ou encore des problèmes de communication avec autrui.
- 5,4 millions (10 %) déclarent rencontrer des restrictions majeures dans les activités essentielles de leur quotidien, telles que se coucher ou se lever, s'habiller, faire leurs courses, se nourrir, ou encore se laver.

La DREES estime que, selon la définition utilisée, le nombre d'enfants de plus de 5 ans et d'adultes touchés par le handicap en France est compris entre 5,7 millions et 18,2 millions de personnes, soit entre 8 et 26 % de la population.

Selon France Travail, en 2024, 3,3 millions de personnes (8 % de la population) ont une reconnaissance administrative de leur handicap[11].

CHIFFRES CLÉS SUR LES DIFFÉRENTES FORMES DE HANDICAP EN FRANCE :	
	***HANDICAP MOTEUR*** *Le handicap moteur touche 3,5 millions de personnes. Parmi elles, 650 000 utilisent un fauteuil roulant pour se déplacer[12].*
	***MALADIES INVALIDANTES*** *En France, 12 millions de personnes souffrent d'une maladie chronique, souvent associée à une invalidité[13].*
	***HANDICAP PSYCHIQUE*** *Selon l'OMS, 1 Français sur 5 est touché par un trouble psychique[14].*
	**HANDICAP MENTAL** *Environ 700 000 personnes ont un handicap mental, soit environ 20 % des personnes en situation de handicap[15].*
	***HANDICAP COGNITIF*** *Les troubles cognitifs, ou troubles du neurodéveloppement, concernent 1 personne sur 6[16].*
	***HANDICAP VISUEL*** *Près de 2 millions de personnes sont atteintes d'un trouble de la vision dont 207 000 aveugles et 932 000 malvoyants moyens[17].*
	***HANDICAP AUDITIF*** *Plus de 5 millions de personnes ont un handicap auditif, dont 300 000 souffrent d'une déficience auditive profonde ou totale[18].*

MILLIONS DE PERSONNES CONCERNÉES PAR LES TYPES DE HANDICAPS :



B. LES DIFFICULTÉS LIÉES AU HANDICAP

En dépit des avancées instaurées par la loi du 11 février 2005 et de l'évolution du droit européen en matière d'inclusion, les personnes en situation de handicap continuent de se heurter à une multitude d'obstacles. Ces difficultés, à la fois structurelles, sociales et économiques, s'expriment dans des domaines essentiels tels que l'emploi, la formation, le logement, la santé, la mobilité, l'accessibilité des espaces publics et privés, l'autonomie et la reconnaissance sociale.



1. Les difficultés en tant que travailleurs

a) L'accès à la formation : un défi dès le plus jeune âge

Dès les premières étapes du parcours éducatif, les personnes en situation de handicap rencontrent des freins spécifiques. A titre d'exemple :

- À peine 7 % des jeunes scolarisés en situation de handicap parviennent à poursuivre des études supérieures, et seulement 1 % obtiennent un diplôme bac +5[19] contre 25 % pour la moyenne de la population[20],
- 23 % des enfants en situation de handicap n'ont pas accès à la scolarisation[21],
- Seuls 20 % des élèves autistes disposent d'une solution adaptée, alliant scolarisation ordinaire et enseignement spécialisé[22].

Ces exemples soulignent à la fois la complexité de l'intégration scolaire et sociale des personnes concernées, et l'urgence de concevoir des parcours d'insertion spécifiques et adaptés à leurs besoins.

Leur quotidien, souvent marqué par des traitements médicaux réguliers, des hospitalisations fréquentes et un isolement social, entrave considérablement leur accès à une scolarité classique, aux stages ou à l'enseignement supérieur. Résultat : une infime minorité – seulement 1 % – parvient à atteindre un niveau d'études supérieur (Bac +5).

De manière générale, la formation initiale et professionnelle reste insuffisamment adaptée aux besoins des personnes en situation de handicap malgré la création des Unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis). Le Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles souligne que seuls 1,5 % des apprentis sont en situation de handicap[23].

Par ailleurs, l'accessibilité des infrastructures éducatives et de formation pose encore un défi majeur pour les étudiants concernés. L'association COMET met en avant l'importance d'un accompagnement précoce vers l'emploi, soulignant que la construction d'un projet professionnel dès le plus jeune âge, y compris pendant les périodes d'hospitalisation, représente un levier essentiel pour favoriser une insertion durable.

b) L'emploi : un marché encore inégalitaire

Si 63 % des dirigeants se déclarent favorables à l'embauche de personnes en situation de handicap, 67 % des recruteurs jugent cet objectif difficile à atteindre[24].

Du côté des personnes en situation de handicap, 66 % estiment que leur recherche d'emploi est plus compliquée que pour le reste de la population[25].

En résulte que les personnes en situation de handicap sont plus fréquemment exclues de l'emploi et concernées par la précarité.

Taux d'activité plus faible

L'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail reste limitée. En 2023 :

- Leur taux d'activité[26] (incluant les chômeurs) s'élevait à 45 % (contre 74 % pour l'ensemble de la population) et leur taux d'emploi[27] à 39 % (contre 68 %)[28].
- Les personnes en situation de handicap ne représentaient que 4,3 % des personnes en emploi, soit 1 205 000 travailleurs[29]

Variété de métiers plus restreints

Les personnes en situation de handicap exercent une variété de métiers plus restreinte que l'ensemble de la population active. Ainsi, 20 professions concentrent 37 % de leur emploi, contre 25 % pour les autres actifs. Elles occupent surtout des postes d'ouvrier et d'employé[30]. Par ailleurs, leur accès aux postes les plus qualifiés reste limité : seules 8 % d'entre elles occupent un poste de cadre, soit 2,3 fois moins que la moyenne des actifs occupés[31].

En outre, leur emploi se concentre davantage dans les grandes entreprises, l'administration publique et l'industrie. À l'inverse, elles sont sous-représentées parmi les cadres et professions libérales.

Temps partiel plus fréquent

Le recours au temps partiel reste plus fréquent chez les personnes en situation de handicap : 32 % des salariés reconnus handicapés y ont recours, contre 17 % pour l'ensemble de la population active[32]. Par ailleurs, leurs postes sont souvent en décalage avec leurs qualifications réelles.

Difficulté du maintien dans l'emploi

Les personnes en situation de handicap rencontrent des défis majeurs en matière de maintien dans l'emploi : leur ancienneté moyenne est inférieure à celle des autres salariés, avec une surreprésentation dans les contrats courts et une rotation plus élevée. Par ailleurs, 40 % des personnes en situation de handicap en emploi déclarent avoir changé d'entreprise au cours des cinq dernières années, contre 30 % pour l'ensemble des actifs, reflétant une précarité accrue et des parcours professionnels plus fragmentés[33].

c) Les salariés aidants

Les salariés aidants, qui accompagnent au quotidien un proche en perte d'autonomie peuvent également rencontrer des difficultés à concilier ce rôle avec leur activité professionnelle.

Souvent invisibles et peu identifiés, ces collaborateurs sont pourtant nombreux et peuvent rencontrer des difficultés en matière d'aménagement du temps de travail, de charge mentale ou de conciliation entre vie professionnelle et personnelle. Des millions d'actifs accompagnent de façon régulière et non-professionnelle, un proche fragilisé ou en perte d'autonomie. Le nombre de salariés aidants va croître dans les prochaines années, en lien direct avec le vieillissement de la population.

Les statistiques de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), principale aide financière liée à la perte d'autonomie représente bien cet enjeu. Elle sert à financer des besoins tels que les aides humaines, les équipements techniques ou les aménagements du logement. L'aide humaine y occupe une place centrale : Elle représente 90 % des dépenses de la PCH[34] et notamment servir à dédommager un aidant familial.



Les données de fin 2022 confirment que le recours à cette aide augmente avec l'âge : 53 % des bénéficiaires de la PCH ont 50 ans ou plus[35]. Cette concentration s'explique par la prévalence accrue du handicap avec l'avancée en âge. En France métropolitaine, 46 % des personnes de 65 ans ou plus vivant à domicile sont en situation de handicap, une proportion qui atteint 61 % chez les 75 ans et plus[36].

En France, on estime qu'environ 20 % des salariés sont aidants, soit entre 4,4 et 5 millions de personnes[37]. En moyenne, ces salariés consacrent plus de huit heures par semaine à leur rôle d'aidant, ce qui engendre un véritable impact sur leur temps, leur énergie, et parfois leur santé mentale[38]. Leur reconnaissance et leur accompagnement constituent un volet complémentaire essentiel d'une politique inclusive pleinement aboutie.

2. Les difficultés en tant qu'utilisateurs

a) Les déplacements

La mobilité constitue l'un des principaux freins à l'inclusion des personnes en situation de handicap au quotidien. Selon une étude de la DREES, 73 % d'entre elles estiment que leurs difficultés à se déplacer représentent un obstacle majeur à leur autonomie[39]. Si des progrès ont été réalisés depuis la loi de 2005, l'accessibilité des transports, de la voirie et des équipements reste insuffisante.

Les zones rurales sont particulièrement défavorisées. Le manque d'infrastructures et de services de transport créent de véritables zones blanches où les personnes en situation de handicap se retrouvent isolées et privées de mobilité autonome.

Dans les régions pourvues de transports publics, l'accessibilité des personnes en situation de handicap n'est pas toujours assurée. De nombreuses gares, stations de métro ou de bus restent inaccessibles ou mal équipées. Par exemple, seules 29 stations de métro sur les 321 que compte le réseau parisien sont accessibles aux personnes en fauteuil roulant, soit environ 9 % du total[40].

La SNCF a pour objectif d'atteindre 100 % des gares accessibles aux voyageurs en fauteuil roulant d'ici 2027 (ascenseurs, bandes podotactiles pour les malvoyants, quais surélevés et des signalétiques adaptées…) Elle forme ses salariés à ce sujet. Les trains modernes (TER, TGV INOUI, Ouigo, Intercités) sont équipés d'espaces dédiés aux personnes à mobilité réduite, de toilettes adaptées et de places réservées près des portes pour faciliter l'accès.

Dans le transport individuel, les obstacles sont également nombreux : places de stationnement trop rares, voiries inadaptées, ou services privés de taxi, qui ont fait l'objet de critiques pour avoir refusé des chiens guides – une situation qui tend à s'améliorer grâce à la sensibilisation progressive des chauffeurs.

b) L'accessibilité des bâtiments et des espaces publics

L'accessibilité des établissements recevant du public (ERP), qu'ils soient publics ou privés, reste en-deçà des obligations légales. Seulement 40 % des ERP sont pleinement accessibles aux personnes en situation de handicap [41], alors que la loi du 11 février 2005 imposait l'accessibilité de tous les ERP au 1er janvier 2015[42].

De nombreux bâtiments restent inaccessibles, y compris ceux abritant des services essentiels : soins de santé, éducation, administrations, commerces. Les espaces publics comme les trottoirs, les parcs, ou les équipements de loisirs sont souvent mal aménagés, voire dangereux, pour les personnes souffrant de handicap moteur ou de déficiences sensorielles.

c) Le logement

Le logement constitue un autre facteur majeur d'exclusion pour les personnes en situation de handicap. En France, seulement 7 % des logements sont considérés comme totalement accessibles[43]. Cette pénurie est particulièrement aiguë dans le parc social, où la majorité des logements ne répondent pas aux normes d'accessibilité, malgré les obligations légales. Moins de 40 % des 350 000 logements construits chaque année entre 2006 et 2014 respectaient les règles d'accessibilité[44], et la situation ne s'est que marginalement améliorée depuis. Les délais d'attente pour un logement social adapté peuvent dépasser 5 ans, et environ 5 % des ménages concernés sont contraints de vivre dans des conditions non adaptées à leur handicap[45].





De nombreux logements restent inaccessibles sans aménagements spécifiques, souvent coûteux. L'aménagement d'un logement (élargissement des portes, salle de bain adaptée, ascenseur, etc.) peut coûter plusieurs milliers d'euros, un investissement hors de portée pour la majorité des ménages concernés. Pourtant, seulement la moitié des demandes d'aides financières (comme MaPrimeAdapt' ou la PCH) aboutissent, en raison de critères restrictifs ou de budgets[46]. Ainsi :

- 67 % des personnes en situation de handicap disent avoir rencontré des difficultés pour trouver un logement adapté[47].
- Seulement 7 % des logements sont considérés comme totalement accessibles[48].

Cette situation aggrave la précarité, limite l'autonomie et accentue l'isolement des personnes en situation de handicap.

d) L'accès aux soins

L'accès aux soins reste particulièrement inégal. Les établissements médicaux ne sont pas toujours adaptés ni accessibles.

Les professionnels de santé ne sont également pas systématiquement formés à l'accueil des personnes en situation de handicap : seuls 29 % estiment avoir reçu une formation continue suffisante à ce sujet[49].

Les délais d'attente sont plus longs, et les services spécialisés, tels que les soins paramédicaux ou les consultations psychologiques adaptées, sont souvent peu disponibles et mal répartis sur le territoire.

3. Les difficultés en tant que citoyens



En France, les personnes en situation de handicap sont 26 % à être considérées comme pauvres contre 14 % pour le reste de la population de 15 à 59 ans[50]. Cette vulnérabilité économique expose les personnes en situation de handicap à une dépendance accrue aux dispositifs d'aide publique. Cependant, les services administratifs rencontrent des difficultés à répondre efficacement à leurs besoins.

a. Inaccessibilité et inégalités face à l'administration

Les personnes en situation de handicap rencontrent plusieurs types de difficultés spécifiques dans leur relation avec les services administratifs en France :

Inaccessibilité physique, numérique et territoriale :

De nombreux guichets administratifs (mairies, préfectures, CAF, Pôle Emploi, etc.) restent inaccessibles aux personnes à mobilité réduite ou souffrant de déficiences sensorielles. Certaines personnes doivent renoncer à leurs démarches ou dépendre d'un accompagnant pour se rendre sur place.

La dématérialisation des services pénalise également les personnes en situation de handicap visuels, moteurs ou cognitifs, surtout sans accompagnement. La conformité au Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA), qui fixe les exigences d'accessibilité numérique pour les sites publics, reste très insuffisante : en 2025, 96 % des sites administratifs testés n'étaient pas conformes[51].

Enfin, la fracture territoriale s'accentue chez les personnes en situation de handicap. Les services d'accompagnement (ex. : interprètes langue des signes, assistants sociaux) sont mal répartis sur le territoire. Les zones rurales sont particulièrement touchées. Dans certains départements, il faut attendre plus d'un an pour un rendez-vous avec un référent handicap en préfecture[52].

Complexité des démarches administratives

Les procédures sont souvent complexes, peu adaptées aux troubles cognitifs ou aux difficultés de compréhension (ex. : formulaires en ligne non accessibles, langage administratif jargonnesque). Les personnes avec un handicap intellectuel ou psychique ont du mal à remplir des dossiers



comme ceux de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), guichets départementaux qui examinent les demandes de droits et prestations handicap, où le taux de rejet des demandes atteint 30 %, parfois en raison d'erreurs de formulaire[53].

Manque de formation des agents



Les agents administratifs ne sont pas toujours formés à l'accueil des personnes en situation de handicap (ex. : méconnaissance de la langue des signes, absence de médiation pour les troubles du spectre autistique…). De nombreuses personnes en situation de handicap ont déjà vécu une situation de malentendu ou de discrimination lors d'une démarche administrative. A titre d'exemple, des témoignages publiés par Alliance Autiste illustrent les difficultés rencontrées dans les échanges avec les administrations : « Il y a aussi le grave problème du personnel ou des fonctionnaires qui se vexent très facilement et rapidement quand un autiste a un mode de communication « trop sincère »[54]. »

Délais et manque de moyens humains

Les services spécialisés sont saturés, avec des délais de traitement pouvant dépasser 6 à 12 mois pour une reconnaissance de handicap ou une allocation[55]. A titre d'exemple, en 2024, le délai moyen pour obtenir une réponse de la MDPH était de 8 mois dans certaines régions, contre 4 mois théoriquement[56].

b) Autonomie et aides sociales

En France, plusieurs dispositifs d'aides sociales visent à soutenir les personnes en situation de handicap. La Cour des comptes a publié en 2023 un rapport sur la *politique du handicap* et conclut que les dispositifs d'aides sont jugés trop fragmentés et insuffisamment adaptés aux besoins individuels des personnes en situation de handicap[57]. A titre d'exemple :

- L'Allocation aux adultes handicapés (AAH), principale prestation financière, concerne 1,35 million de bénéficiaires[58], pour un montant de 1033 € par mois[59], un niveau inférieur au seuil de pauvreté (1 288 € pour une personne seule)[60].
- La Prestation de Compensation du Handicap (PCH), destinée à financer les aides humaines, techniques ou animales, ne touche que 382 000 personnes, avec un montant moyen de 604 € par mois[61], souvent insuffisant pour couvrir l'intégralité des besoins (ex. : un fauteuil roulant électrique coûte entre 900 € et 7 500 €)[62].
- Les aides à l'emploi, comme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), peinent à réduire le chômage des personnes en situation de handicap, qui reste bien supérieur à la moyenne nationale (12 % contre 7 %)[63].

L'accès limité et le montant parfois insuffisant des dispositifs d'aides de l'État peuvent donc être un frein à l'autonomie et la participation pleine et entière des personnes en situation de handicap à la vie sociale et économique.

c) Discrimination et stigmatisation

Le handicap est reconnu officiellement comme un motif de discrimination. Et certaines personnes en situation de handicap peuvent présenter des risques de discriminations multiples. Ainsi, en plus de souffrir d'un handicap, elles peuvent également être discriminées en raison de leur origine, de leur sexe, de leur apparence physique, de leur situation économique, de leur orientation sexuelle, de leur âge, …



Par exemple, les personnes en situation de handicap issues de milieux précaires ou immigrés subissent une double, voire triple exclusion : leur handicap s'ajoute à des barrières socio-économiques et culturelles, aggravant leur vulnérabilité. Ces populations rencontrent des difficultés accrues pour accéder à leurs droits, en raison d'une méconnaissance des dispositifs administratifs, de stéréotypes persistants et d'un accès limité aux réseaux d'accompagnement.

Autre exemple, les femmes sont également plus discriminées[64] :

➔ Le taux d'inactivité chez les femmes en situation de handicap s'élève ainsi à 55 % en France. Il n'est que de 32 % pour l'ensemble des femmes entre 15 et 64 ans dans l'hexagone. Et de 45 % pour les hommes handicapés.

- Le taux d'accès à l'emploi des personnes handicapées qui disposent d'un diplôme supérieur est de 66,9 % pour les hommes – contre 22,8 % pour les femmes, selon le rapport.
- Près de la moitié des travailleuses handicapées est embauchée à temps partiel (47 %), contre seulement 16 % des hommes.

C. CONNAÎTRE LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Après avoir défini les aspects théoriques et pratiques du handicap, il est essentiel d'analyser à présent le cadre juridique et réglementaire qui encadre la reconnaissance des personnes en situation de handicap et les obligations des entreprises et institutions.

En France, ce cadre, influencé par les exigences, évolue pour garantir l'égalité des droits et encourager l'inclusion via des actions volontaires.

Cette partie présente un panorama des dispositifs réglementaires nationaux et européens, en mettant l'accent sur :

- Les outils de reconnaissance administrative des personnes en situation de handicap.
- Les obligations de reporting extra-financier, de plus en plus précises, notamment avec la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

1. La législation française : reconnaissance et déclaration des personnes en situation de handicap

a) Cadre légal de la reconnaissance du handicap

La reconnaissance administrative du handicap s'appuie sur un socle légal solide, centré sur la loi du 11 février 2005, texte fondateur pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap.

b) Procédures de déclaration et outils administratifs

La déclaration du handicap suit une procédure encadrée par des institutions publiques *:*

Dépôt de dossier : La première étape consiste à faire reconnaître médicalement et administrativement son handicap. La demande de reconnaissance est déposée auprès de la MDPH. Celle-ci joue un rôle central en coordonnant les évaluations et en assurant le suivi du dossier.

Évaluation pluridisciplinaire : Une équipe pluridisciplinaire (médecins, ergothérapeutes, assistants sociaux, psychologues, etc.) évalue les besoins de la personne en situation de handicap afin d'identifier ses difficultés (mobilité, autonomie, emploi, etc.). Cette évaluation aboutit à un Plan Personnalisé de Compensation (PPC), un document administratif et social conçu pour compenser les conséquences du handicap dans la vie quotidienne. Le PPC propose des solutions adaptées : aides humaines, techniques, financières ou organisationnelles, pour compenser les impacts du handicap au quotidien.

Décision finale de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) : La commission statue du taux d'invalidité de la personne en situation de handicap, de l'attribution du PPC et des aides associées. En outre, si la personne en situation de handicap est en capacité d'exercer une activité professionnelle, elle pourra bénéficier de **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** (RQTH).

2. L'emploi des personnes en situation de handicap : cadre juridique *vs* réalité du terrain

a) Les fondements légaux de l'inclusion professionnelle

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



La France s'est dotée d'un cadre légal robuste pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. La loi de 1987 impose aux entreprises d'au moins 20 salariés d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés, sous peine de sanctions financières[65], ses dispositions ont été renforcées par la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances[66]. Cette obligation légale peut être remplie de trois manières :

- En employant des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de son effectif salarié ;
- En appliquant un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé par l'Etat prévoyant un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois ;
- En versant une contribution annuelle lorsque le taux d'emploi de 6 % n'est pas atteint, auprès de l'Urssaf, des CGSS ou des Caisses MSA.

Certaines dépenses sont déductibles de la contribution :

- Le recours à la sous-traitance à des entreprises adaptées, des ESAT ;
- La réalisation de diagnostics et de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de au-delà des obligations légales ;
- Le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise la reconversion professionnelle ;
- Des prestations d'accompagnement des personnes en situation de handicap, ou des actions de sensibilisation/formation des salariés de l'entreprise réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise (notamment des associations, des EA ou encore des ESAT) afin de favoriser l'accès à l'emploi ou le maintien en emploi des TH etc.

Et la contribution peut être réduite pour 2 motifs :

- Déductions pour emplois exigeant des conditions particulières d'aptitude (ECAP) : calculées sur la base du nombre d'emplois ECAP multiplié par 17 fois le SMIC horaire en vigueur au 31 décembre de l'année précédente[67].
- Déduction d'écrêtement : si la contribution de l'année N dépasse celle de l'année N-1, la hausse est limitée à 50 % du surplus (seuil applicable en 2024)[68].

Autres dispositifs

Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement ont été mis en place pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), qui ouvre droit à des aides et des aménagements.
- Les Cap Emploi[69], qui accompagnent les personnes en situation de handicap et les employeurs dans la recherche d'emploi ou l'adaptation des postes.
- Les Entreprises Adaptées (EA) et Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), qui offrent des environnements de travail protégés pour les personnes dont le handicap ne permet pas une insertion en milieu ordinaire.

Pour promouvoir l'inclusion, les entreprises sont donc incitées à développer une politique handicap globale, intégrée à leur stratégie RSE. Cela implique notamment :

- La nomination d'un référent handicap (obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés)[70], idéalement placé sous la direction générale pour assurer une approche transversale (recrutement, achats responsables, aménagements, communication, etc.)[71].
- L'évaluation de leur engagement à travers les moyens mis en œuvre et les résultats concrets, comme le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap.

b) La réalité du terrain : entre progrès et résistances

Les entreprises les plus avancées ne se contentent pas de respecter le seuil légal des 6 %, mais s'efforcent de le dépasser. L'Oréal, par exemple, a mis en place un programme d'inclusion, avec des référents handicap dans chaque filiale[72]. Dans le secteur public, des administrations comme Pôle Emploi ou La Poste ont dépassé le quota de 6 %, grâce à des politiques volontaristes.

Toutefois, dans les faits, les résultats demeurent en retrait par rapport aux objectifs. En 2023, 112 300 entreprises françaises[73] étaient assujetties à l'OETH[74]. Parmi elles, seules 29 % atteignent effectivement l'objectif légal de 6 % de travailleurs handicapés[75]. À l'inverse, 30 % de ces entreprises ne comptent aucun salarié en situation de handicap dans leurs effectifs[76]. Ce chiffre met en lumière une difficulté à traduire les obligations légales en actions concrètes[77].

Les préjugés restent l'un des principaux obstacles. Beaucoup d'employeurs associent encore le handicap à une moindre productivité ou à des contraintes organisationnelles. Une enquête Agefiph indique que 39 % des personnes en situation de handicap estiment nécessaires une meilleure formation des managers et dirigeants à cette question[78].

Les secteurs d'activité ne sont pas tous égaux face à l'inclusion. Certains métiers, tels que ceux de la communication ou encore de la construction par exemple[79], peinent à attirer les bénéficiaires de l'OETH, en raison de freins persistants : manque d'accessibilité, méconnaissance des compétences transférables, ou conditions de travail inadaptées. Dans ces contextes, il serait plus juste d'évaluer les entreprises non seulement sur leurs résultats quantitatifs, mais aussi sur leurs actions concrètes en faveur de l'inclusion — comme les dispositifs d'accompagnement, les actions de sensibilisation ou les aménagements de postes.

Malgré la mise en place d'un système de contribution financière — versé à l'AGEFIPH ou au FIPHFP lorsque le quota de 6 % n'est pas respecté —, celui-ci ne suffit pas toujours à garantir une inclusion effective des personnes en situation de handicap. Pourtant, pour les entreprises, s'engager en faveur de l'embauche et du maintien en emploi des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) devient un enjeu stratégique, renforcé par des réglementations tant nationales qu'européennes.

3. Obligation de reporting extra-financier : la directive CSRD et les normes ESRS, le règlement SFDR

Dans un contexte de transformation des modèles économiques vers plus de durabilité et de transparence, la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) constitue une avancée décisive. Elle impose aux entreprises de plus de 250 salariés ou de plus de 40 millions d'euros de chiffre d'affaires de rendre compte, de manière standardisée, de leurs performances extra-financières. Ce reporting s'appuie sur les *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), élaborés par l'EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*).

Les discussions politiques en cours sont susceptibles de modifier ces dispositions.

Les ESRS sont structurés autour de trois grands axes :

- **Les normes transversales**, qui posent les exigences générales applicables à l'ensemble des thématiques de durabilité ;
- **Les normes thématiques**, qui développent les obligations sur des sujets spécifiques comme le climat, les ressources humaines, ou les droits humains ;
- **Les normes sectorielles**, en cours de développement, qui prendront en compte les spécificités des différents secteurs économiques (industrie, finance, services, etc.).

LES NORMES DE* REPORTING *DE DURABILITÉ ESRS [80]

NORMES ESRS TRANSVERSALES				NORMES SECTORIELLES
ESRS GÉNÉRALES	ESRS THÉMATIQUES			NORMES PME « LSME »
	Environnement	Social	Gouvernance	
ESRS 1 *Exigences générales*	ESRS E1 *Changement climatique*	ESRS S1 *Personnel de l'entreprise*	ESRS G1 *Conduite des affaires*	
ESRS 2 *Informations générales à publier*	ESRS E2 *Pollution*	ESRS S2 *Travailleurs de la chaine de valeur*		
	ESRS E3 *Ressources hydriques et marines*	ESRS S3 *Communautés affectées*		
	ESRS E4 *Biodiversité et écosystèmes*	ESRS S4 *Consommateurs et utilisateurs finaux*		
	ESRS E5 *Utilisation des ressources et économie circulaire*			

Prochaines étapes

Les questions liées au handicap apparaissent de manière explicite dans plusieurs normes, notamment :

- **ESRS 1 – Exigences générales** : elle impose aux entreprises de décrire leurs politiques en matière d'inclusion, de diversité, et de respect des droits fondamentaux, y compris ceux des personnes en situation de handicap.
- **ESRS S1 – Main-d'œuvre propre à l'entreprise** : cette norme impose aux entreprises de fournir des données détaillées sur la composition de leur personnel, notamment la part des salariés en situation de handicap, les actions spécifiques mises en œuvre pour leur recrutement, leur maintien dans l'emploi, l'adaptation des postes de travail, l'accessibilité des environnements physiques et numériques, ou encore les éventuelles discriminations observées.

Concrètement, les entreprises doivent fournir des indicateurs qualitatifs et quantitatifs permettant d'évaluer l'impact de leurs politiques RH sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Ces informations seront soumises à vérification externe et feront partie intégrante du rapport de durabilité publié annuellement. Ainsi, la CSRD et les normes ESRS imposent aux entreprises d'intégrer la question du handicap dans leur stratégie sociale.

Dans le cadre du règlement européen sur la finance durable (SFDR), deux indicateurs optionnels liés au handicap peuvent être inclus dans le reporting des incidences négatives :

- Le nombre de jours de travail perdus à cause d'accidents, blessures ou maladies,
- Le nombre d'incidents de discrimination.

Toutefois, ces indicateurs ne sont pas obligatoires et restent généraux. La thématique du handicap n'est pas, à ce jour, traitée comme une catégorie autonome au sein du règlement.

La question qui se pose donc est : quels leviers les entreprises peuvent-elles activer pour répondre aux attentes réglementaires ?

II. IDENTIFIER LES BONNES PRATIQUES DES ENTREPRISES

Au-delà du respect du cadre légal, certaines entreprises ont développé des démarches exemplaires en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, tant du côté des ressources humaines que des produits, services ou politiques d'achats. Ces bonnes pratiques, inspirantes et reproductibles, constituent un socle concret pour faire évoluer l'évaluation extra-financière de la performance sociale. Cette deuxième partie propose d'explorer ces initiatives sous différents angles : gouvernance, ressources humaines, accessibilité, innovation, pilotage et évaluation.

A. INCLURE, ACCOMPAGNER ET VALORISER TOUS LES TRAVAILLEURS



1. Créer un climat de confiance pour favoriser la déclaration du handicap

Le premier axe vise à créer un climat de confiance en interne qui concerne les collaborateurs déjà en poste. Les campagnes internes de sensibilisation, les dispositifs d'écoute, l'intervention d'acteurs spécialisés comme l'Agefiph ou les services sociaux internes peuvent jouer un rôle facilitateur. Ces actions doivent être inscrites dans une logique professionnelle, centrée sur l'adaptation du poste, l'ergonomie, et les conditions de travail, et non sur la situation médicale en tant que telle.

Le second axe concerne les futurs collaborateurs et la phase de recrutement. Pour répondre à ces enjeux, il est essentiel de structurer une politique de recrutement inclusive :

- Rédiger des fiches de poste ouvertes, intégrant la possibilité d'aménagements ou de modalités de travail adaptées ;
- Mentionner explicitement l'ouverture aux personnes en situation de handicap dans les offres d'emploi et sur le site carrière ;
- Créer des partenariats avec des sites spécialisés (ex. : JobinLive, My Ability en Allemagne), participer à des forums et salons spécialisés, organiser des journées portes ouvertes ;
- Sensibiliser les étudiants aux débouchés et aux carrières pouvant être menées au sein de l'entreprise, mettre en place des partenariats avec des cursus de formation ;
- Travailler avec des cabinets spécialisés pour dépasser les biais internes et reconnaître des parcours atypiques ou non linéaires.

L'expérience montre que ces pratiques ne sont efficaces que si elles sont portées par la direction de l'entreprise, en associant les équipes RH, les managers, et les parties prenantes internes.

Un levier, souvent sous-estimé, consiste à encourager la reconnaissance administrative du handicap parmi les salariés déjà en poste. En effet, de nombreuses personnes exercent leur activité avec une limitation fonctionnelle, mais n'ont pas engagé de démarche pour obtenir une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Le travail de sensibilisation, d'information et de formation mené par l'entreprise peut contribuer à faire émerger ces situations « invisibles » et à les comptabiliser dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH). Par exemple, l'organisme **Pidiem** propose un accompagnement sur les démarches RQTH.

Cette démarche n'est toutefois pas anodine. Nombreux sont les salariés, notamment les cadres, qui hésitent à se déclarer par peur de stigmatisation ou de freins à leur évolution professionnelle (cf. partie II.B.2). Il existe un décalage entre les intentions de l'entreprise et le ressenti personnel : le handicap est souvent vécu comme un sujet intime, dont l'acceptation est progressive. Ce cheminement, qui passe par des phases de déni, d'adaptation puis de demande d'aide, doit être compris et respecté.

PROCESSUS D'ACCEPTATION DU HANDICAP



Notons que les entreprises bénéficient d'une majoration de comptabilisation pour les salariés handicapés âgés de 50 ans ou plus : chaque emploi dans cette catégorie est comptabilisé pour 1,5 personne. Cela constitue un levier incitatif à ne pas négliger[81].

2. Sensibiliser et s'adapter : vers une culture managériale inclusive

Pour que les politiques d'inclusion produisent des effets durables, elles doivent s'appuyer sur une véritable culture d'entreprise ouverte au dialogue et attentive aux situations individuelles. Dans l'imaginaire collectif, le handicap correspond au fauteuil roulant alors que cela ne concerne qu'une faible proportion des personnes en situation de handicap. Certaines pathologies peuvent donner droit à une RQTH et ces informations sont souvent méconnues par les entreprises et les personnes qui pourraient obtenir une RQTH (endométriose, diabète, cancer, DYS, obésité ; daltonisme…). Cela suppose, en premier lieu, de développer une approche systématique de la sensibilisation au handicap, en particulier auprès des équipes managériales. Par exemple, la Fresque du Handicap développée par Novasanco permet d'appréhender les enjeux relatifs au handicap de manière holistique.

Le manager de proximité a un rôle clé et délicat

La majorité des handicaps présents en entreprise sont invisibles. Cette invisibilité crée une forme d'ambiguïté et de malaise qui freine l'expression des besoins spécifiques. Beaucoup de salariés disposant d'une RQTH n'osent pas évoquer leur situation, de peur d'être perçus comme moins performants ou d'être pénalisés dans leur parcours professionnel. Dans ce contexte, les managers ont un rôle clé à jouer. Ils doivent être formés pour aborder ces sujets avec justesse, pour différencier la situation médicale de ses effets concrets sur l'organisation du travail, et pour adapter les missions avec pragmatisme. Il s'agit de parler des contraintes sans exposer l'intimité de la personne. La formation du manager doit avoir lieu peu de temps avant l'arrivée du collaborateur en situation de handicap.

Le référent handicap coordonne tous les outils disponibles

Certaines structures ont mis en place des dispositifs de mentorat ou des binômes managériaux (manager + référent handicap), d'autres désignent des référents handicap accessibles à tous les salariés. Ces référents peuvent aussi jouer un rôle de conseil auprès des encadrants, en lien avec des partenaires spécialisés comme l'Agefiph ou la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (FNATH). La désignation d'un référent handicap constitue également un levier structurant de la politique d'inclusion. Obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés, ce rôle peut s'avérer tout aussi pertinent dans des structures de taille plus modeste. Le référent agit comme point de contact identifié pour les salariés concernés, mais aussi comme appui aux managers et aux équipes RH. Il facilite les démarches de reconnaissance, identifie les besoins d'aménagement, relaie les dispositifs d'accompagnement disponibles et contribue à faire vivre la culture du handicap dans l'entreprise. Sa présence participe à normaliser le sujet, à lever les freins liés à l'autocensure et à fluidifier les échanges autour des situations individuelles.

L'aménagement des postes de travail est indispensable

Cette sensibilisation doit aussi s'accompagner d'une capacité réelle d'adaptation des conditions de travail. Il peut s'agir d'aménagements matériels, comme l'ergonomie d'un poste, l'accessibilité d'un local ou des outils numériques, mais aussi de modalités organisationnelles spécifiques. Par exemple, une personne diabétique en charge d'un standard peut nécessiter un ajustement d'horaires pour ses soins lors des pics d'appel. L'essentiel est de permettre à chacun d'exercer ses fonctions dans des conditions réalistes, compatibles avec son état de santé.

Le retour à l'emploi après une longue absence constitue également un moment critique. Si la visite médicale de reprise est une obligation légale, elle reste trop souvent insuffisante. La visite de pré-reprise, encore peu utilisée, permet pourtant de préparer le terrain en amont, d'identifier les aménagements nécessaires, et d'anticiper les éventuelles difficultés liées à l'évolution de l'organisation ou à la charge de travail. Sans cette préparation, le salarié peut se retrouver isolé, en difficulté, et potentiellement en situation d'échec rapide, voire de nouvel arrêt.

Les entreprises les plus engagées adoptent une approche inversée : elles partent des compétences disponibles, puis ajustent le poste ou l'environnement pour permettre leur pleine expression. Cette logique place le potentiel au cœur de la gestion des ressources humaines. Elle s'inscrit dans un modèle vertueux d'inclusion, qui considère l'aménagement non comme une contrainte, mais comme une condition d'égalité.

2 exemples :

- Dans les entreprises Amipi Bernard Vendre, 620 opérateurs en situation de handicap cognitif progressent par un travail manufacturier décomposé en apprentissages adaptés.

➜ Chez Vivre et travailler autrement (VETA) les compétences des autistes sont mises en valeur par un aménagement des postes de travail adaptés en évitant les tâches qu'ils ne savent pas bien gérer : résultat : productivité augmentée, absentéisme réduit…

3. Prévenir les risques à l'origine des handicaps

La première étape est une stratégie de prévention du handicap en milieu professionnel. Cette prévention repose sur deux piliers fondamentaux : la réduction des risques liés à l'activité professionnelle (accidents du travail et maladies professionnelles) et la promotion de la santé au travail, tant physique que mentale.

Les secteurs exposés à des risques élevés, comme le bâtiment, la logistique, le commerce ou encore la grande distribution, doivent faire l'objet d'une vigilance accrue. Les accidents du travail sont encore fréquemment liés au non-port d'équipements de protection, aux déplacements professionnels (notamment pour les fonctions commerciales), ou à des pratiques mal encadrées, comme la manipulation d'outils bruyants ou dangereux. Certaines enseignes, comme dans le bricolage ou l'industrie, observent par exemple des pertes auditives causées par un usage répété de machines sans protection adaptée. Ici, la prévention ne peut se limiter à une simple formation théorique : elle suppose aussi un aménagement réaliste du temps de travail, permettant aux salariés de respecter les consignes de sécurité sans sacrifier leur productivité.

Parallèlement, la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), des maladies professionnelles (cancers, affections chroniques) ou encore du burn-out fait partie intégrante de cette démarche. De nombreuses entreprises mettent en place des actions de sensibilisation aux postures de travail, aux efforts répétés ou à la charge mentale. Certaines vont plus loin en encourageant une activité physique régulière, en améliorant l'ergonomie des postes ou en déployant des initiatives autour de la qualité de vie au travail (QVT).



Il est important de souligner que la capacité à prévenir efficacement ces risques dépend fortement de la taille de la structure. Les grandes entreprises disposent généralement d'outils, de ressources humaines et de services dédiés à la santé au travail qui leur permettent d'aller plus loin. À l'inverse, les TPE/PME, bien que confrontées aux mêmes enjeux, ont souvent moins de moyens à leur disposition.

Enfin, une culture de la prévention bien ancrée permet de réduire les risques d'exclusion du monde du travail et donc d'apparition de handicaps évitables. Elle constitue aussi un levier de performance globale pour l'entreprise, en améliorant la sécurité, la santé et la fidélisation de ses collaborateurs. Dans cette perspective, la prévention ne doit plus être perçue comme une obligation réglementaire, mais comme un pilier stratégique.

4. Recruter activement des personnes en situation de handicap

Une fois le levier interne mobilisé, les entreprises doivent aussi ouvrir leur recrutement à de nouveaux talents reconnus handicapés. La DOETH prend en compte différents types de contrats : CDI, CDD, intérim, alternance, ou encore stages. Le recrutement externe constitue ainsi un vecteur direct de progression vers l'objectif des 6 %.

Cependant, ce levier se heurte à plusieurs freins structurels : difficulté à détecter les profils, inadéquation entre les attentes des recruteurs et l'offre disponible, ou barrières d'accès dans certains métiers.

Il faut noter que la complexité en matière de recrutement des personnes en situation de handicap dépend des secteurs et des postes sur lesquels recruter. En effet, le vivier des demandeurs d'emploi reconnus handicapés, appelés DEBOE (Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi), reste limité et concentré dans certains secteurs. En 2023, 474 413 DEBOE étaient inscrits à France Travail, soit 8,7 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Une majorité d'entre eux cherche un emploi dans :

- les services à la personne et à la collectivité (24 %),
- les fonctions support à l'entreprise (19 %),
- le commerce, la vente et la distribution (12 %)[82].

Les secteurs comme la finance, l'ingénierie ou la technologie attirent moins de profils reconnus handicapés, créant un déséquilibre entre l'offre et la demande. Certains employeurs, notamment dans l'industrie ou les services techniques, rencontrent donc des difficultés réelles à recruter, non par manque de volonté, mais faute de candidats disponibles ou qualifiés. Des handicaps sont, en effet, peu compatibles avec l'exercice de d'activités (par exemple, travailler dans un atelier avec des machines dangereuses pour certains handicaps moteurs).

Cela pose la question d'une évaluation différenciée des entreprises, en tenant compte de leur secteur d'activité, de leur bassin d'emploi, et de leurs efforts d'inclusion (aménagements, formation, partenariats, etc.) plutôt que sur le seul taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint.



Des services ont pour objectif de favoriser la mise en relation des demandeurs d'emploi en situation de handicap avec les recruteurs. C'est par exemple le cas de **Mission Handicap**, de **l'Agefiph**, de **Handicap-job**, Tremplin Handicap, ARPEJEH, …

L'initiative DuoDay, un événement annuel piloté par l'ALGEEI en collaboration avec le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a pour but de permettre à des PSH de faire une journée de découverte de métier en entreprise.

5. Intégrer les besoins des salariés aidants

Selon le baromètre des aidants (2024) publié par le collectif Je t'aide, 23 % des aidants n'ont aucun relais familial et professionnel, ils s'occupent donc seuls de leur(s) proche(s)[83]. Il existe encore une méconnaissance du sujet et donc des dispositifs associés, également au sein même de la population des aidants, bien qu'une personne sur quatre soit concernée en France : un aidant sur trois ignore qu'il est aidant. Malgré ces chiffres, les entreprises restent encore peu mobilisées sur cette réalité bien qu'elles soient parties prenantes. Ce champ reste largement sous-exploré dans les politiques RH, et n'est que très rarement intégré dans les dispositifs d'évaluation extra-financière ou dans les notations ESG. Pourtant, les salariés aidants expriment un fort besoin de reconnaissance, d'écoute et de flexibilité. Ils compensent souvent les défaillances des dispositifs publics de prise en charge, assumant seuls une lourde charge émotionnelle et organisationnelle.

Recourir au label Handéo "salariés aidants"

Son objectif est multiple : "outiller, appuyer les entreprises pour reconnaître et soutenir les salariés en situation d'aide d'un proche fragilisé (en situation de handicap, âgé dépendant, souffrant de maladie)"[84]. Le label va permettre aux entreprises de structurer leur démarche et de mettre en place des actions pertinentes en fonction de leur taille (TPE, PME, grandes entreprises).

Le référent aidant, une fonction émergente

Certaines entreprises commencent à se doter de référents aidants, à l'image des référents handicap, chargés de centraliser les demandes, d'orienter les collaborateurs vers les bons dispositifs, ou encore de sensibiliser l'encadrement. Une communication interne sur le sujet, déstigmatisante et concrète, constitue un premier pas essentiel. Cela peut passer par la diffusion de témoignages, la valorisation des dispositifs existants (congés aidants, aménagement d'horaires, télétravail occasionnel), ou encore par la création de communautés internes d'échange entre pairs.

Reconnaître les salariés aidants, ce n'est pas leur accorder un statut à part, mais leur permettre de concilier plus sereinement leurs responsabilités professionnelles et personnelles. C'est aussi prévenir les risques de désengagement, d'absentéisme ou de rupture avec l'emploi. En cela, la prise en compte des aidants s'inscrit pleinement dans une logique de performance sociale, d'égalité des chances et de qualité de vie au travail.

6. Mobiliser la politique d'achats : les fournisseurs inclusifs

Enfin, au-delà du recrutement direct, les entreprises peuvent répondre partiellement à leur obligation par le biais de sous-traitance auprès du secteur protégé ou adapté (ESAT, entreprises adaptées). Cela peut se faire via :

- l'intégration de clauses sociales dans les marchés publics ou privés ;
- la constitution de réseaux de fournisseurs engagés dans l'inclusion ;
- des achats solidaires avec évaluation des impacts sociaux.

Si des entreprises soulignent le coût élevé de certains produits ou prestations dans ce secteur, il est important de rappeler que :

- Les fournisseurs tels que les ESAT ou entreprises adaptées ne sont pas toujours à des prix au-dessus du marché.
- Quand bien même c'est le cas, si l'entreprise fait appel à des entreprises adaptées ou ESAT, elle pourra déduire les frais de la main d'œuvre à hauteur de 30 % comme expliqué ci-dessus.
- Par ailleurs, on peut aussi penser ces dépenses supplémentaires non comme des postes budgétaires classiques, mais comme des investissements à impact social, intégrés dans la stratégie RSE.

Les EA et ESAT indiquent que la mise en place de la relation d'affaires est compliquée car il faut obtenir une validation à la fois des équipes des ressources humaines et des achats. Cependant, une fois les prestations mises en place, les réticences sont rapidement levées.

Il existe un site gouvernemental permettant d'identifier les fournisseurs inclusifs : **https://lemarche.inclusion.gouv.fr/ressources/quest-ce-quun-fournisseur-inclusif/**

7. Les structures dédiées à l'insertion des personnes en situation de handicap

Toutes les personnes en situation de handicap ne peuvent, ou ne souhaitent pas, intégrer immédiatement le milieu de travail dit « ordinaire ». Certaines nécessitent un accompagnement renforcé, un environnement professionnel adapté, ou un rythme plus progressif pour accéder à l'emploi. Dans ce contexte, des structures spécifiques comme les Entreprises Adaptées ou les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) offrent des alternatives d'inclusion professionnelle, en particulier dans les secteurs des services ou de la production à façon. Ces modèles, bien que distincts dans leur fonctionnement, partagent un objectif commun : permettre à chacun de trouver sa place dans le monde du travail, dans des conditions réalistes et sécurisées.

Les ESAT, entre établissements médico-sociaux et une structure d'insertion professionnelle

Les ESAT, principalement financés par des fonds publics via des dotations et des aides au poste et portés par le secteur associatif, s'adressent aux personnes en situation de handicap dont les capacités de travail ne leur permettent pas, temporairement ou durablement, de travailler en milieu ordinaire. Ils relèvent d'un cadre dérogatoire au droit du travail et n'ont pas pour vocation de produire un chiffre d'affaires le plus compétitif possible. Peu de salariés d'ESAT intègrent les entreprises classiques, mais les ESAT jouent un rôle central dans l'inclusion sociale et la préservation de l'autonomie.

Les entreprises adaptées sont des entreprises classiques

Les Entreprises Adaptées, quant à elles, relèvent du droit commun, emploient des salariés en CDD ou en CDI, et poursuivent un objectif économique en assurant une mission sociale forte. Il existe aujourd'hui plus de 800 entreprises adaptées sur le territoire, pour plus de 57 000 emplois, dont 40 500 occupés par des personnes en situation de handicap. Ces structures, souvent organisées comme des TPE, PME ou ETI, génèrent ensemble plus de 1,8 milliard d'euros de chiffre d'affaires[85]. Elles offrent un environnement professionnel à la fois exigeant et bienveillant, permettent à leurs collaborateurs de progresser, de se former, voire, pour une minorité d'entre eux, de rejoindre le marché de l'emploi classique. La plupart des entreprises adaptées sont également des Entreprise solidaires d'utilité sociale (ESUS).

Certaines entreprises adaptées se distinguent par une approche particulièrement structurée de l'inclusion. C'est le cas de l'entreprise SAPRENA, qui emploie 62 % de travailleurs handicapés, avec un taux de satisfaction élevé : 98 % de ses salariés souhaitent y rester à long terme, signe de la qualité de l'environnement proposé. L'ancienneté moyenne y dépasse les 7 ans[86]. Ces entreprises pratiquent des prix parfois supérieurs au marché, mais compensés pour leurs clients par une exonération de la contribution Agefiph. À l'arrivée, le coût global peut être équivalent à celui d'un fournisseur ordinaire, mais avec un impact social notable. Leur principal frein reste souvent la perception initiale de leurs clients, peu familiers avec ce modèle d'inclusion.

Les Usines apprenantes de la Fondation AMIPI Bernard Vendre ont inspiré au Professeur Jean-Michel Oughourlian son livre "Le travail qui guérit" dans lequel il décrit comment le travail soigne les personnes en situation de handicap travaillant dans ces entreprises. Cela représente aussi une économie pour la société car ces personnes bénéficient d'une aide au poste qui représente 30 000€ par an mais qui serait 2 à 3 fois plus importante si elles étaient prises en charge par des institutions[87].

L'un des atouts majeurs des entreprises adaptées réside dans leur capacité à proposer un cadre sans pression excessive, des formations adaptées et des parcours professionnels diversifiés. Beaucoup sont multi-activités, permettant aux salariés de tester différents métiers. Certaines intègrent leurs collaborateurs handicapés à tous les niveaux hiérarchiques, y compris dans la gouvernance. Cela constitue une reconnaissance pleine et entière de leur rôle dans l'organisation.

Face à un désengagement progressif de l'État et à un besoin croissant de changement d'échelle, ces structures font désormais appel à des investisseurs sociaux comme France Active, qui accompagnent leur croissance via des prêts participatifs indexés sur leur impact social. Ce type de financement innovant, encore récent, permet d'ajuster les conditions d'intervention au modèle économique spécifique de chaque entreprise adaptée.

Les ESAT et les entreprises adaptées ne peuvent se substituer aux obligations de l'État ou des entreprises classiques en matière d'emploi, comme le rappelle l'UNAPEI. En revanche, elles constituent des partenaires stratégiques pour les politiques d'achats responsables, ainsi que des acteurs essentiels d'un écosystème d'inclusion hybride, souple et territorialement ancré.

Certaines entreprises tentent de construire un modèle économique distinct de celui des Entreprises adaptées tout en développant une activité dédiée à l'emploi de personnes en situation de handicap. C'est le cas de Café Joyeux, une Entreprise solidaires d'utilité sociale (ESUS) dont le développement est porté principalement par une fondation, épaulée par des financements de fonds solidaires. C'est également le cas de Anticon qui valorise la neurodivergence au travail.

Ces entreprises tentent de développer un modèle économique modelé aux compétences des personnes recrutées. Le modèle économique de ces structures n'est cependant pas toujours évident et peut nécessiter d'importants financements philanthropiques.

B. PENSER L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN TANT QU'UTILISATRICES ET CLIENTES

Inclure les personnes en situation de handicap ne se limite pas à leur offrir un emploi. C'est aussi leur garantir un accès effectif et équitable aux produits, services, lieux et outils numériques proposés par les entreprises. Toute organisation qui conçoit un service ou développe une offre doit s'interroger sur sa capacité à être utilisée par le plus grand nombre, quels que soient les profils physiques, sensoriels ou cognitifs de ses clients.

Adopter une conception universelle

L'enjeu est d'adopter une logique de conception universelle, qui ne cible pas uniquement les personnes en situation de handicap, mais qui intègre leurs besoins dès la phase de création, pour proposer une expérience fluide, lisible et adaptée à tous. Cette démarche suppose d'aller au-delà de la conformité réglementaire pour intégrer une dimension inclusive au cœur même de la stratégie d'innovation.

Le **TechLab d'APF France Handicap** illustre cette approche en accompagnant les entreprises à chaque étape de la conception inclusive. Son action repose sur deux principes : la conception universelle, et la co-construction avec les usagers finaux, via des panels représentatifs de personnes en situation de handicap impliquées dès l'amont du processus. Ces panels permettent de tester les prototypes en conditions réelles et d'anticiper les contraintes d'usage, souvent invisibles à l'œil non concerné. Ces travaux incluent des profils variés : personnes âgées, déficientes visuelles, motrices, auditives, mais aussi en situation de handicap cognitif. Ils ont par exemple aidé l'entreprise Tefal à créer la gamme de petit électroménager **Includeo** au design inclusif (plus simples, plus ergonomiques, plus facile à lire).

L'inclusion passe également par la conformité aux normes d'accessibilité physique et numérique, dont le champ s'élargit progressivement. Depuis juin 2025, les bornes interactives (dans les transports, commerces, restaurants) doivent être accessibles, comme le sont déjà, en principe, les bâtiments recevant du public et les sites web. Par ailleurs, l'économie privée devra également se mettre en conformité avec le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA), un référentiel d'accessibilité numérique fondé sur des normes européennes, destiné à garantir l'accès des personnes en situation de handicap aux contenus numériques. Chaque entreprise est désormais tenue de publier son niveau de conformité, qui doit atteindre au minimum 75 %, sous peine de sanctions potentielles ou d'exclusion de certains marchés publics.

Mais l'accessibilité ne s'arrête pas aux infrastructures. Elle doit aussi porter sur l'expérience client dans son ensemble. Cela suppose la formation du personnel d'accueil, l'adaptation de la signalétique ou des interfaces, ou encore l'usage de formats adaptés comme le FALC (Facile à Lire et à Comprendre), destiné aux personnes ayant des difficultés de compréhension, qu'elles soient liées à un handicap intellectuel, à des troubles cognitifs ou à une barrière linguistique.

Répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap

Au-delà de la question d'accès, certaines entreprises conçoivent des produits ou services visant directement à compenser les effets du handicap. Il peut s'agir d'aides techniques (fauteuils, prothèses, outils numériques, signalisation sonore, livres en braille) ou de services spécialisés (hébergement, accompagnement, insertion). Ces solutions, souvent développées par des structures de l'économie sociale et solidaire, répondent à des besoins spécifiques tout en participant à une logique de marché. Leur utilité sociale est évidente, et leur potentiel économique est en croissance, notamment dans un contexte de vieillissement de la population. Par exemple, l'application Be My Eyes connectent des personnes malvoyantes avec des bénévoles voyant pour les assister, les prothèses bioniques cherchent à imiter les fonctions naturelles du corps humain.



Certaines entreprises s'adressent aux consommateurs en situation de handicap afin de profiter de ce marché négligé par leurs concurrents. Ikea Israël a développé ThisAble des extensions pour adapter leurs meubles aux besoins des personnes en situation de handicap imprimables en 3D. Procter & Gamble a développé des rasoirs et des brosses à cheveux ergonomiques. En plus d'élargir leur clientèle, ils ont renforcé leur impact social et amélioré leur réputation.

Enfin, la commande publique joue un rôle de levier déterminant. Des entreprises comme Microsoft ou Apple ont intégré des exigences d'accessibilité dans leurs produits pour répondre à des appels d'offres exigeants. Cela montre que la réglementation peut être un moteur d'innovation inclusive. En parallèle, des entreprises comme Okeenea, leader français de l'accessibilité urbaine, démontrent que l'inclusion peut être une stratégie de développement à part entière, et non un simple volet de la RSE.

Ainsi, penser l'accessibilité des produits et services n'est pas une contrainte, mais une opportunité : celle de mieux servir l'ensemble de la population, tout en répondant à des exigences sociétales croissantes et à un cadre réglementaire de plus en plus structurant. Le développement de la visiophonie (notamment FaceTime), s'il a révolutionné la vie des personnes sourdes et muettes a conquis tous les utilisateurs et est désormais utilisé par tous. On peut aussi citer de nombreuses innovations qui répondent à ce cas de figure : les ascenseurs et escaliers mécaniques, les sous titres, la synthèse ou la reconnaissance vocale, le sous titrage, les portes automatiques, les télécommandes, les logiciels de prédiction de texte, les livres audio, …

C. FAVORISER L'INCLUSION CITOYENNE



L'inclusion des personnes en situation de handicap ne se limite ni à leur insertion professionnelle, ni à leur accès aux biens et services. Elle suppose également qu'elles puissent exercer pleinement leurs droits de citoyennes et citoyens, à égalité avec le reste de la population.

L'un des premiers leviers concerne l'accessibilité des services publics, désormais largement dématérialisés. La transition numérique, si elle n'est pas pensée de manière inclusive, risque d'exclure durablement les personnes en situation de handicap. Aujourd'hui, seuls 3 % des 200 sites publics les plus consultés en France sont réellement accessibles à tous. Cette barrière invisible rend les démarches administratives complexes, voire impossibles, pour de nombreux citoyens, en particulier ceux ayant une déficience visuelle, cognitive ou motrice.

L'inclusion citoyenne passe également par la représentativité : être entendu, consulté, représenté dans les instances où se prennent les décisions qui impactent la vie quotidienne. Les démarches de concertation publique doivent intégrer des formats accessibles et offrir un cadre de participation adapté à la diversité des profils. Les outils comme le FALC (Facile à Lire et à Comprendre) ou la traduction en langue des signes devraient être généralisés dans tous les supports à destination du public.

Enfin, la mobilité reste un enjeu transversal de citoyenneté. L'accès à l'espace public, aux lieux culturels, aux transports, ou aux bureaux de vote conditionne la possibilité de prendre part à la vie sociale et politique. Une société inclusive est une société dans laquelle chacun peut se déplacer librement, faire valoir ses droits, et participer aux décisions qui le concernent.

En ce sens, l'inclusion citoyenne constitue la brique invisible mais essentielle d'une approche globale du handicap. Elle exige une mobilisation conjointe des acteurs publics, des collectivités, des entreprises et de la société civile, pour faire du principe d'égalité des droits une réalité vécue, et non une simple déclaration de principe.

III. INVESTIR EN FAVORISANT L'INCLUSION

L'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un enjeu social structurant, mais encore trop peu valorisé dans les démarches d'investissement responsable. Aujourd'hui, le handicap est souvent abordé de manière indirecte, dilué dans des thématiques plus larges comme la diversité, les droits humains ou la lutte contre les discriminations. Pour favoriser son intégration effective, il est nécessaire de clarifier les pratiques existantes, de structurer des indicateurs pertinents et d'activer les bons leviers d'engagement.

A. BONNES PRATIQUES ET RECOMMANDATIONS

1. Recourir à la donnée

a) La disponibilité de la donnée

Aujourd'hui, l'accès à des données fiables sur le handicap reste inégal selon les entreprises et les zones géographiques. Ethifinance, par exemple, indique que 70 % des entreprises françaises renseignent le pourcentage de personnes en situation de handicap dans leurs effectifs, contre seulement 26 % à l'échelle mondiale. Pourquoi les fournisseurs ESG n'offrent-ils pas un panel de données sur le handicap plus large, à l'instar du climat ou de la biodiversité dont les indicateurs se multiplient ces dernières années ?

Les obstacles majeurs identifiés sont :

- Des divergences réglementaires entre pays (dans certains, il est interdit de collecter ces données, les définitions ne sont pas les mêmes),
- Une hétérogénéité des formats de reporting,
- Une instabilité des données d'une année sur l'autre,
- Une absence de demande forte des investisseurs institutionnels.

Certaines agences, comme Morningstar Sustainalytics, traitent le sujet sous deux angles complémentaires : les incidents ou risques pouvant créer des situations de handicap (santé-sécurité au travail, dangerosité des produits, impact social des activités), et les réponses apportées par les émetteurs (programmes de diversité, respect des droits humains, traitement éditorial ou représentation des personnes en situation de handicap dans les médias). Le handicap est donc intégré indirectement à travers d'autres catégories, mais rarement mesuré pour lui-même (par exemple, le taux de personnes en situation de handicap dans l'entreprise n'est pas collecté). Le groupe de travail a constaté que cette conclusion était similaire chez d'autres fournisseurs de données.

Ethifinance va un peu plus loin et adopte une approche articulée en trois volets : politique, déploiement et résultats. Elles prennent en compte les politiques de diversité et d'inclusion, les actions menées, et les indicateurs comme le pourcentage de salariés en situation de handicap, les taux d'accidents du travail ou les partenariats inclusifs. Toutefois, la granularité sectorielle reste à développer, notamment pour suivre l'accessibilité des produits ou les adaptations spécifiques par secteur d'activité.

Enfin, le milieu de la donnée ESG a vu émerger des spécialistes de la donnée sociale. On y trouve par exemple Humpact et Denominator. Ce focus réalisé sur le pilier S permet à certains fournisseurs de données, d'aller plus loin sur les thématiques sociales et de proposer des indicateurs complémentaires au taux de personnes en situation de handicap ainsi que des comparatifs sectoriels, indiciels pour situer les pratiques et les résultats d'une entreprise.

b) Les politiques d'exclusion

Des investisseurs appliquent des critères d'exclusion qu'ils estiment en lien avec le handicap, notamment :

- Le non-respect des droits fondamentaux (Pacte mondial, OIT),
- Les controverses graves sur les discriminations ou sur les conditions de travail,
- Les activités à risques (armes, alcool, tabac…),
- L'absence de politique sociale crédible.

Bien que peu spécifiques au handicap, ces pratiques peuvent amener à l'exclusion d'entreprises ayant des activités impactant négativement la santé des personnes et pouvant mener à un ou des handicaps. Par exemple, l'alcool est un facteur qui accroit le risque d'accidents qui peuvent eux même engendrer des handicaps. Le suivi des controverses liées à la sécurité ou à la qualité des produits (ex : accidents causant des blessures ou des handicaps) fait également partie des méthodologies d'analyse. Certaines controverses sont directement rattachées à des incidents ayant généré des situations de handicap, notamment dans les secteurs industriels à forte exposition (automobile, chimie, construction). Les agences suivent ces incidents à travers des métriques comme le taux d'accidents avec arrêt, les décès de salariés ou de sous-traitants.

Ces exclusions relativement simples à mettre en place par tout investisseur, permettent d'instaurer un minimum requis pour limiter des risques sociaux dont certains liés au handicap.

c) Les critères de sélection

Autre levier, les stratégies de sélection positive qui reposent généralement sur trois niveaux :

- Politiques formalisées : existence d'engagements sur la diversité, d'une politique handicap, d'un référent handicap, etc.
- Actions : participation à des forums de recrutement, présence d'accords, de plans de formation des collaborateurs ou d'actions de sensibilisation.
- Résultats : taux d'emploi de personnes en situation de handicap, nombre d'aménagements de postes, fréquence des accidents, recours aux entreprises adaptées et ESAT.

Les approches d'exclusion et de sélection principalement permises par l'accès aux fournisseurs de données ESG, restent limitées lorsque l'on souhaite aborder plus précisément la gestion des enjeux du handicap par les entreprises.

d) Dépasser les limites d'accès à la donnée

Afin d'aller plus loin et de s'affranchir des limites très souvent constatées chez les fournisseurs de données ESG,

certains investisseurs développent leurs grilles internes d'évaluation. Les données d'une entreprise sur le handicap peuvent ainsi être comparées à celle de son univers d'investissement afin d'évaluer son niveau de maturité sur la thématique du handicap.

Pour structurer une évaluation plus précise de la performance des entreprises sur le handicap, certains investisseurs, comme Rothschild & Co ou La Financière Responsable, utilisent des questionnaires spécifiques, comportant des indicateurs tels que :

- L'importance accordée au sujet dans la stratégie RSE,
- L'accessibilité des locaux et outils numériques,
- Le recours à des sous-traitants engagés (entreprises adaptées et ESAT),
- La prise en compte du handicap dans la conception des produits ou services.

Étant donné les moyens plus limités des sociétés de gestion, les périmètres de collecte sont généralement plus restreints que ce que peuvent proposer les fournisseurs de données. Cependant, on y trouve des indicateurs bien plus spécifiques et ciblant différents enjeux du handicap. De plus, la répétition annuelle de l'exercice de collecte de points de données, permet aux sociétés de gestion menant l'exercice, de créer des bases de données qui sont essentielles pour obtenir les tendances de performance des entreprises.

Au-delà des approches centrées sur l'emploi ou l'accessibilité, certaines stratégies d'investissement visent à soutenir des solutions améliorant la santé, l'autonomie et la qualité de vie des personnes en situation de handicap, tout en allégeant la charge des aidants. Ces stratégies peuvent cibler, par exemple, des entreprises développant des dispositifs de prévention, des aides techniques, des solutions de santé ou d'habitat adaptés, des services numériques accessibles ou encore des outils de soutien aux aidants.

À titre d'exemple, Colville Capital Partners, a élaboré une grille d'analyse identifiant les entreprises dont les produits et services favorisent l'autonomie des personnes dépendantes et améliorent leurs conditions de vie. Cela inclut notamment les prothèses, technologies d'assistance, aménagements du domicile, solutions de mobilité adaptées ou outils de télé-suivi.

Enfin, cette pratique permet d'allier l'engagement aux pratiques d'investissement responsable. Les sociétés de gestion dialoguent et sensibilisent les entreprises au sujet, elles sont également un vecteur d'influence via des bonnes pratiques identifiées chez les pairs d'une entreprise ou au sein d'autres secteurs, et qui pourraient être appliquées par celle-ci.

2. Dialoguer et engager pour favoriser les bonnes pratiques

Bien qu'il n'existe actuellement pas de cadre commun à l'engagement, celui-ci et le dialogue avec les parties prenantes constituent un levier central et regorgent de bonnes pratiques. Certains investisseurs mettent en place :

- Des dialogues réguliers et faisant l'objet d'un suivi formalisé avec les entreprises afin d'améliorer leurs pratiques,
- Des échanges avec les fournisseurs de données afin de rendre plus visibles les enjeux liés au handicap, et leur importance pour les investisseurs,
- Des partenariats avec des acteurs spécialisés pour guider la stratégie d'inclusion,
- Des mécanismes d'accompagnement des dirigeants dans le cadre de l'investissement en capital,
- Un maillage territorial, notamment dans les régions où les structures d'insertion sont actives.

Ces démarches peuvent aussi servir à nourrir un indice d'inclusion territoriale ou sectorielle, en fonction de la densité et de la qualité des pratiques recensées.

3. Investir dans l'impact

La montée en puissance de la finance à impact ouvre des perspectives nouvelles pour intégrer le handicap, notamment dans :

- **Le capital-investissement :** en soutenant des structures inclusives ou innovantes sur l'accessibilité, en particulier à l'emploi comme le font par exemple Raise Impact, Impact Partners ou Phitrust. Le Handitech Trophy qui récompense les innovations au service du handicap peut fournir des idées d'investissement pour ces fonds,
- **L'immobilier :** en développant des logements adaptés ou bien localisés pour favoriser l'emploi et la vie autonome des personnes en situation de handicap,
- **La dette privée :** en finançant des entreprises à impact, des projets favorisant l'autonomie ou en instaurant des clauses d'impact en lien avec le handicap,
- **L'investissement solidaire, notamment ceux ayant obtenu le label Finansol,**
- **Les placements d'investissement solidaire :** en investissant au moins 10 % dans des entreprises (ESUS) ou associations de l'économie sociale ou solidaire (par exemple Phitrust ou France Active),
- **Les fonds de partage :** en choisissant de reverser une partie des frais de gestion ou des résultats de performance du fonds vers des structures œuvrant pour les personnes en situation de handicap (par exemple le fonds la SICAV R-Co 4Change Inclusion & Handicap Equity).

Les acteurs de la finance à impact ont développé des grilles d'indicateurs sociaux dédiés à ces catégories d'entreprises sociales en fonction de leur visée inclusive (emploi, logement, accessibilité…). Ces grilles comprennent à la fois des critères quantitatifs (nombre de salariés, de clients ou de bénéficiaires atteints) et qualitatifs (environnement de travail, bien-être des salariés en situation de handicap, accessibilité des produits, retours d'expérience des usagers).

Les véhicules d'investissement déjà actifs dans ce champ de l'inclusion des personnes en situation de handicap ont conçu des modèles leur permettant d'apporter des soutiens adaptés à l'impact social recherché par ces entreprises, et permettant de développer celui-ci dans la durée.

La finance solidaire joue dans ce cadre un rôle essentiel, les FCP solidaires pouvant investir leur poche solidaire (jusqu'à 15 % de l'encours) dans des entreprises ESUS centrées sur ces enjeux, ou dans des acteurs du financement investissant eux-mêmes dans des entreprises dédiées à l'inclusion des personnes en situation de handicap, démultipliant ainsi leur potentiel de soutien.



Au-delà de la finance solidaire, les fondations sont des acteurs clefs de cette finance à impact et participent à ces véhicules qui déploient des investissements à la fois rentables et centrés sur des objectifs sociaux ambitieux.

Quelques exemples d'entreprises soutenues par des acteurs de la finance à impact :

➜ Entreprises employant des personnes en situation de handicap :

- Ecodair : ESAT actionnaire d'une entreprise adaptée employant 80 % d'employés en situation de handicap psychique
- Dans le noir : restaurants tenus par des guides-serveurs non-voyants ou malvoyants, où les clients mangent dans l'obscurité totale
- Koiki : entreprise espagnole de livraison du dernier kilomètre en mobilité douce par des personnes en situation de handicap mental

➜ Entreprises proposant des produits ou services à destination des personnes en situation de handicap :

- le Monde d'Ayden : plaines de jeux inclusives pour tous les enfants porteurs de handicap ou non, employant des personnes en situation de handicap, et proposant une offre de gardes répits pour les familles d'enfants en situation de handicap
- GoSense : développement de boitiers connectés améliorant l'autonomie des personnes en situation de déficience visuelle
- Alenvi : maisons partagées, colocations entre personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer, avec l'objectif de favoriser leur autonomie le plus longtemps possible et de repousser l'entrée en EHPAD avec un accompagnement spécialisé qui revalorise les équipes d'auxiliaires de vie.
- Fratries : développe des colivings où jeunes actifs, avec et sans handicap, vivent ensemble.
- Eqwal : leader français de l'appareillage externe sur-mesure destiné au traitement du handicap.
- NeuroNation : propose une application permettant d'améliorer les fonctions cognitives.

Ces entreprises inclusives, souvent développées selon un modèle hybride (association à but non lucratif détenant une société commerciale), requièrent un capital patient et souvent un accompagnement humain ciblé (adaptation des pratiques commerciales pour améliorer la coopération avec les grands groupes, développement européen pour les acteurs commercialisant des produits à destination de personnes en situation de handicap) pour permettre un développement préservant le projet social.

B. PROPOSITIONS D'INDICATEURS

L'objectif est de capitaliser sur le contexte et les réglementations présentés, les bonnes pratiques identifiées pour les entreprises et les bonnes pratiques identifiées pour les investisseurs.

Pour aller au-delà de ce qui est aujourd'hui classiquement identifiés comme indicateurs. Il sera possible pour un investisseur, d'aller puiser un ou plusieurs indicateurs de cette boîte à outils selon chaque contexte. Les indicateurs suivent les verticales proposées à plusieurs reprises dans le document : travailleurs, utilisateurs et citoyens; à chaque indicateur, une source est renseignée. La tendance sur plusieurs années peut également être une information précieuse afin d'évaluer la progression d'une entreprise.

1. Indicateurs en tant que travailleurs

Emploi et politiques RH

- Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap (DOETH / DSN) [Obligatoire].
- Taux de sous-traitance auprès d'ESAT, EA, TIH (DOETH / DSN).
- Taux d'Emplois Moyens Annuels avec conditions particulières d'aptitude (ECAP) [DOETH / DSN].
- Existence d'une politique dédiée au handicap [Rapport annuel / DOETH].
- Allocation de la contribution financière en cas de non atteinte du quota de 6 % (en déduction ou en lieu et place d'un versement AGEFIPH/FIPH).
- Taux de contribution URSSAF (indicateur rédhibitoire en cas de non-respect du quota de 6 %).
- Sanctions financières Agefiph ou manquements aux audits [Bilan social].

Formation, sensibilisation et gouvernance

- Pourcentage de salariés formés à l'inclusion du handicap (dont non-managers).
- Part de managers formés aux mesures d'adaptation et à la gestion du handicap.
- Montant consacré à la sensibilisation annuelle [Budget D&I ou RH].
- Evolution du budget annuel consacré à la sensibilisation et budget prévisionnel.
- Mobilisation autour de la Journée du 3 décembre / participation à des événements D&I.
- Existence d'un référent handicap, d'un ERG (Employee Resource Group), ou d'instances de dialogue internes.
- Nombre d'aidants identifiés ou accompagnés (don de RTT, aménagements).
- Part des personnes en situation de handicap ayant bénéficié d'une évolution hiérarchique dans l'entreprise en absolu et en relatif par rapport à la masse salariale globale.
- Utilisation d'un outil de pilotage global (ex : Disability Equality Index).

Processus de recrutement et accessibilité à l'emploi

- Adaptation des fiches de poste au moment du recrutement.
- Adaptation du processus de recrutement.
- Existence de partenariats pour détecter les talents en situation de handicap (ex : MyAbility, Cap Emploi).
- Taux de réponse à des appels à candidatures inclusifs / actions de sourcing ciblé.

2. Indicateurs liés aux utilisateurs / clients

Accessibilité des environnements physiques et numériques

- Conformité au RGAA / RG2A (référentiel européen d'accessibilité numérique).
- Taux d'accessibilité du site internet, intranet, documents internes, outils numériques (> 75 % recommandé).
- Accessibilité des locaux recevant du public [Obligatoire – CSRD / ESRS S1].
- Mécanisme interne de retour sur accessibilité (formulaire, service dédié…).
- Inclusion des personnes en situation de handicap dans les panels de test lors de la conception produit (co-conception).
- Présence d'une task force accessibilité / nombre de tests réalisés avec bêta-testeurs en situation de handicap.

Accessibilité de l'offre de services

- Taux de produits ou services explicitement conçus pour les personnes en situation de handicap.
- Taux de produits ou services adaptés aux personnes en situation de handicap.
- Mention du handicap dans les documents de communication clients (charte accessibilité, FALC, etc.).
- Part des équipes d'accueil ou de relation client formées à l'inclusion.
- Prise en compte des aidants dans les services proposés (ex. interface simplifiée, accompagnement).

Engagement des partenaires

- Présence de clauses accessibilité dans les appels d'offres ou marchés publics / privés.
- Inclusion de critères d'accessibilité dans la sélection des fournisseurs.

3. Indicateurs liés aux citoyens

Participation et inclusion territoriale

- Indice d'inclusion territoriale / coopération avec des acteurs locaux de l'ESS.
- Présence d'une démarche de maillage économique dans des zones peu couvertes.
- Accessibilité des démarches administratives internes (ex : recrutement, gestion du personnel).

Culture d'entreprise et engagement sociétal

- Nombre de témoignages ou récits internes valorisant des parcours de personnes en situation de handicap.

- Organisation d'espaces d'expression internes.
- Représentation des personnes en situation de handicap dans les supports de communication ou les instances représentatives.
- Existence de démarches de plaidoyer externe ou de contribution à des collectifs (ex : OIT, Global Business and Disability Network).
- Existence d'un comité d'éthique traitant régulièrement de ces questions en mettant à l'ordre du jour des sujets liés aux personnes en situation de handicap.

4. Proposition d'outil : grille d'évaluation de la maturité inclusion

Pour aider à l'analyse comparative des entreprises, une grille de maturité pourrait être proposée, autour de plusieurs piliers (Politique, Actions, Résultats), avec une lecture progressive :

- **Faible maturité** : Le handicap est évoqué de manière générique dans une politique diversité ; peu d'actions visibles.
- **Maturité intermédiaire** : L'entreprise a identifié ses enjeux, mène des actions ponctuelles, commence à structurer une politique dédiée.
- **Maturité avancée** : Politique claire, indicateurs suivis, actions déployées, résultats mesurables, gouvernance impliquée.

Cette approche, déjà utilisée pour d'autres thématiques sociales (travail forcé, égalité femmes-hommes), pourrait être transposée au handicap.

Ces indicateurs ne visent pas l'exhaustivité, mais constituent une base opérationnelle pour construire une évaluation plus juste, plus lisible et plus dynamique de l'engagement des entreprises sur le handicap.

L'intégration du handicap dans les démarches d'investissement responsable progresse, mais reste largement perfectible. Si certains outils permettent déjà de détecter des pratiques exemplaires ou des risques majeurs, ils manquent souvent de granularité, de comparabilité et de lisibilité. Pour faire du handicap un véritable critère d'analyse sociale à part entière, il est indispensable de :

- Clarifier les attentes réglementaires,
- Encourager la publication de données fiables,
- Structurer des indicateurs qualitatifs et quantitatifs adaptés,
- Valoriser les entreprises les plus engagées,
- Et renforcer le rôle des investisseurs comme partenaires actifs de la transformation.

L'essaimage des bonnes pratiques, le partage d'outils d'évaluation, et la mobilisation conjointe des acteurs financiers, publics et privés, permettront de faire de l'inclusion des personnes en situation de handicap une dimension incontournable de la finance durable.

CONCLUSION

Le handicap est le plus souvent invisible et acquis au cours de la vie. Les personnes en situation de handicap rencontrent des obstacles dans tous les aspects de leur quotidien, faute de prise en compte suffisante de leurs besoins.

Il est urgent d'appliquer le principe popularisé par les Nations Unies « **rien pour nous sans nous !** » et de prendre systématiquement en compte les besoins et l'avis des personnes en situation de handicap :

- ➜ **TRAVAILLEURS :** adapter les pratiques de recrutement et d'accueil afin que toutes les entreprises concernées atteignent leur obligation de 6 % de travailleurs handicapés ;
- ➜ **UTILISATEURS :** concevoir des produits et services inclusifs en intégrant les personnes en situation de handicap dans les panels de consommateurs ;
- ➜ **CITOYENS :** garantir l'accès effectif aux droits en adaptant les outils numériques, les locaux et l'assistance humaine.

Les investisseurs ont un rôle à jouer : évaluer les entreprises selon les indicateurs d'inclusion disponibles, inclure ce thème dans leur **dialogue** avec les sociétés, privilégier les investissements à **impact**, et soutenir des fonds de **partage** reversant une partie des revenus à des associations.

Pour que les investisseurs puissent appliquer les critères de sélection, il est important pour eux d'avoir accès aux informations et il faut donc que les entreprises soient incitées à publier ces données.

Ce livre blanc s'inscrit dans le contexte français, mais il serait pertinent d'élargir cette réflexion à l'échelle européenne, voire mondiale, pour définir des indicateurs universels. Les indicateurs identifiés doivent également désormais être utilisés par les investisseurs.

« Les entreprises qui intègrent la diversité des talents, y compris les personnes en situation de handicap, sont celles qui se préparent le mieux à l'avenir. » Ban Ki-moon

ANNEXES

GLOSSAIRE

AAH : Allocation aux Adultes handicapés

ACTP : Allocation Compensatrice pour Tierce Personne

Agefiph : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CMI : Carte Mobilité Inclusion

CSRD : Corporate Sustainablility Reporting Directive

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

DSN : Déclaration Sociale Nominative

EA : Entreprise Adaptée

ECAP : Emploi Exigeant des Aptitudes Particulières

ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

ESG : Environnement Social et Gouvernance

ESRS : European Sustainability Reporting Standards

ETP : Equivalent Temps Plein

FALC : Facile A Lire et à Comprendre

IPP : Incapacité Permanente Partielle

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MSA : Mutualité Sociale Agricole

OETH : Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SFDR : Sustainable Finance Disclosure Regulation

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

UNAPEI : Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

URSSAF : Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

Le FIR remercie ceux sans qui ce livre blanc n'aurait pu exister.

Le pilote du projet

- ***Maud COLIN-LIVET**, Fonds de Garantie des Victimes*

Les copilotes

- ***Pierre FILIPPI**, Fideas Capital*
- ***Valerie OELHOFFEN**, Rothschild & Co*

Les membres du groupe de travail

- ***Johan AMAR**, Novasanco,*
- ***Aurélie BAUDHUIN**, Malakoff Humanis*
- ***Bénédicte BAZI**, Edmond de Rothschild Asset Management*
- ***Clémentine BLAZY**, Phitrust*
- ***Ileana BELUCHE**, Phitrust*
- ***Gabrielle BODEL**, Malakoff Humanis*
- ***Donatienne CHAPELAIN**, Personne qualifiée*
- ***Maurane COUDREAU**, MAIF*
- ***Grégoire COUSTE**, FIR*
- ***Pierre DELFOUR**, Colville capital partners*
- ***Daouda DIALLO**, Fonds de Garantie des Victimes*
- ***Sébastien DUBREUIL**, Agirc Arrco*
- ***Maxime DUCROUX**, Caisse des dépôts*
- ***Elian GALIOT**, Fonds de Garantie des Victimes*
- ***Elisabeth GRESSIEUX**, ESSCA School of management*
- ***Jean-Baptiste HASSE**, Université d'Aix Marseille*
- ***Vincent JOUFFROY**, Fonds de Garantie des Victimes*
- ***Blandine MACHABERT**, France Invest – Raise Impact*
- ***Judith-Laure MAMOU-MANI**, Mirova*
- ***Alberto MATELLAN**, La Financière Responsable*
- ***Vincent MEHAULT**, Phitrust*
- ***Nils MEAUDRE** (Paris Dauphine), Malakoff Humanis*
- ***Margaux MICHEL**, Colville capital partners*
- ***Jean-Marie PEAN**, Sienna Gestion*
- ***Thiên-Minh POLODNA**, FIR*
- ***Bertille SAINTE-BEUVE**, Indépendance AM*
- ***Inès SEGUENI**, La Financière Responsable*
- ***Grégory SCHNEIDER-MAUNOURY**, Défis Impact*
- ***Chahrazed SFAIHI**, EthiFinance*
- ***Abderzak SIFER**, Impact Partners*

ACTEURS CONSULTÉS

Les membres du groupe de travail remercient les acteurs avec lesquels ils ont échangé pour élaborer ce livre blanc.

- ***M. BERANGER**, l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (LADAPT)*
- ***Mme BERJONNEAU**, Fondation AMIPI Bernard Vendre (Association d'aide matérielle et intellectuelle aux personnes inadaptées)*
- ***Mme BOREL**, Institut Imagine la suite*
- ***Mme CHAVAUD**, Fondation AMIPI Bernard Vendre (Association d'aide matérielle et intellectuelle aux personnes inadaptées)*
- ***Mme COULOT**, Louis Vuitton Moët Hennessy (LVMH)*
- ***Mme CRABETTE**, Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés (FNATH)*
- ***M. CREMONT**, Mutuelle assurance des instituteurs de France (MAIF)*
- ***Dr D'APOLITO**, anciennement unité COMmunication, Environnement, Tremplin pour l'Emploi (COMETE) Garches*
- ***Mme DENIS**, Association Action Philippe Streit*
- ***Mme DESPRETS**, Café Joyeux*
- ***Mme FERRON**, Ethifinance*
- ***Mme GERMAIN**, Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJ)*
- ***M. LE GOASCOZ-JANVIER**, Schneider*
- ***M. GUERINET**, Société nationale des chemins de fer français (SNCF)*
- ***M. GUILLERMOU**, Union Nationale des Associations françaises des traumatisés crâniens (UNAFTC)*
- ***M. GUITTON**, Ethifinance*
- ***Mme GRALL**, Saint-Gobain*
- ***Mme GROSMAIRE**, Fonds de Garantie des Victimes*
- ***M. HOUDUS**, L'Oréal*
- ***Mme HOUEGBELO**, Fonds de Garantie des Victimes*
- ***M. JACQUIN**, Schneider*
- ***Mme JARDE**, Institut Imagine la suite*
- ***M. JOUEN**, Schneider*
- ***Dr JOUNY-RIVIER**, École supérieure des sciences commerciales d'Anger (ESSCA)*
- ***M. JOZAN**, Fondation AMIPI Bernard Vendre (Association d'aide matérielle et intellectuelle aux personnes inadaptées)*
- ***Mme KONATE**, Société nationale des chemins de fer français (SNCF)*
- ***Mme LAFON**, L'Oréal*
- ***Mme LANNEGRACE**, France Active*
- ***Mme MAILLARD**, Filamentor*
- ***M. MARCHESSAUX**, Société nationale des chemins de fer français (SNCF)*
- ***Mme MIALHE**, Saprena*
- ***Mme MOISAN**, Fondation Valentin Haüy*
- ***Mme PEYRARD**, TechLab Association des Paralysés de France (APF) France Handicap*
- ***Mme PICARD**, unité COMmunication, Environnement, Tremplin pour l'Emploi (Comète) France*
- ***Mme PIQUET**, Café Joyeux*
- ***M. POISSON**, Sustainalytics*
- ***Mme POSTIF**, Action Philippe Streit*
- ***Mme PICARD**, unité COMmunication, Environnement, Tremplin pour l'Emploi (Comète) France*
- ***M. RICHARD**, Fondation AMIPI Bernard Vendre (Association d'aide matérielle et intellectuelle aux personnes inadaptées)*
- ***M. SICAUD**, Saint-Gobain*
- ***Mme THALASSINOS**, Morgan Stanley Capital International (MSCI)*
- ***Mme TORRES MAGUEDANO**, Union Nationale de Parents d'enfants Inadaptés (UNAPEI)*
- ***M. TOUZE**, Louis Vuitton Moët Hennessy (LVMH)*
- ***Mme VALET**, Institut Imagine la suite*
- ***Mme VIARD**, Thermador*
- ***M. WREDSTROEM**, Denominator*

LISTE SYNTHÉTIQUE ET NON EXHAUSTIVE DES PRINCIPALES AIDES QUE PEUT ATTRIBUER LA CDAPH

1. Prestations financières

- **Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) :** accordée sous conditions de ressources aux personnes ayant une incapacité permanente d'au moins 80 %, ou d'au moins 50 % avec une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi[88].
- **Prestation de Compensation du Handicap (PCH) :** Aide pour financer les surcoûts liés au handicap (humains, techniques, aménagements, etc.).
- **Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) :** Pour les enfants de moins de 20 ans, avec un complément en fonction des besoins.
- **Carte Mobilité Inclusion (CMI) :** CMI « Invalidité » : Accès prioritaire aux places assises dans les transports, stationnement gratuit. - CMI « Stationnement » : Stationnement gratuit sur les places publiques. - CMI « Priorité » : Priorité d'accès aux files d'attente.
- **Majoration pour la Vie Autonome (MVA) :** Complément à l'AAH pour les personnes vivant à domicile avec un besoin d'aide importante.

2. Aide pour l'emploi et la formation

- **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :** Accès à des dispositifs d'insertion professionnelle (contrats aidés, aménagements de poste, etc.). Elle fait de la personnes en situation de handicap un bénéficiaire de l'obligation d'emploi (OETH) et ouvre l'accès à des mesures d'adaptation du poste et d'accompagnement pour accéder, conserver ou progresser dans l'emploi[89]. La RQTH peut être provisoire ou définitive selon le degré du handicap et sa stabilité.
- **Orientation vers un Établissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT) :** Pour les personnes dont la capacité de travail est inférieure à un tiers de celle d'un travailleur valide.
- **Aides à la formation professionnelle :** Financement de formations adaptées, aménagements pour les examens…

3. Aides pour la scolarité et l'éducation

- **Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) :** Aménagements pédagogiques pour les élèves en situation de handicap
- **Orientation vers un Institut Médico-Éducatif (IME)** ou un Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile
- **Unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis) :** dispositifs pour la scolarisation des élèves en situation de handicap dans le premier et le second degrés

4. Aides pour l'autonomie et le logement

- **Aide à l'aménagement du logement :** Finance les travaux rendant le logement accessible
- **Aide à l'hébergement :** Prise en charge partielle ou totale des frais d'hébergement en établissement
- **Aide humaine à domicile :** Rémunération d'une auxiliaire de vie ou d'un proche aidant

5. Aides techniques et matérielles

- **Financement de matériel adapté :** Fauteuil roulant, prothèses, aides techniques
- **Aide animalière :** Prise en charge des frais liés à un chien guide ou d'assistance.

Aides ne dépendant pas directement de la CDAPH (liste non exhaustive)

- Une personne en situation de handicap victime d'un **accident du travail ou d'une maladie professionnelle** a une reconnaissance automatique de la RQTH, si son incapacité permanente est supérieure ou égale à 10 %.
- **Rente pour incapacité permanente :** accordée aux victimes de maladies professionnelles ou d'accidents du travail ayant une incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 10 %[90].
- **Allocation ou rente d'invalidité servie par l'État ou par un régime spécial :** accordée aux victimes de guerre, d'accidents de travail, ou de maladies professionnelles.

ESRS EN LIEN AVEC LE HANDICAP

Les sous-sous-thèmes font référence à l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap avec plusieurs exigences de publications telles que synthétisées dans le tableau ci-dessous :

ESRS	EXIGENCE DE PUBLICATION	INTITULÉ	ELÉMENT EVALUÉ
ESRS S1	*S1-1 (Art.17 d)*	*Politiques liées aux effectifs de l'entreprise*	*Des adaptations de l'environnement physique afin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs, des clients et des autres visiteurs handicapés.*
ESRS S1	*S1-11 (Art.74 c, 75)*	*Protection sociale*	*Tous les salariés de l'entreprise bénéficient d'une protection sociale, par le biais de programmes publics ou de prestations offertes, contre la perte de revenu due à un accident du travail ou à une invalidité acquise.* *Divulgation des types de salariés qui ne bénéficient pas d'une protection sociale, par le biais de programmes publics ou de prestations offertes, contre la perte de revenu due à une lésion professionnelle ou à une invalidité acquise.*
ESRS S1	*S1-12 (Art. 77, 78, 79, 80)*	*Pourcentage de salariés handicapés*	*Divulgation des informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données et la manière dont elles ont été compilées (personnes handicapées).* *Pourcentage de personnes handicapées parmi les employés soumis à des restrictions légales en matière de collecte de données.* *Pourcentage d'employés handicapés dans l'effectif propre, par sexe.*

RÉFÉRENCES

1 M.Nussbaum (2012) : Capabilités, Comment créer les conditions d'un monde plus juste ? Editions Flammarion, Coll. « Climats ». Voir également le compte-rendu de lecture en ligne de Daphné Via-lan (2012) : Martha Nussbaum, Capabilités. Comment créer les conditions d'un monde plus juste ?

2 Canto-Sperber M. (1991), « Choix de Vie et Liberté, sur l'œuvre d'Amartya Sen », Esprit mars-avril : 26-38.

3 Amartya Sen et les capabilités - Projet BaSES. **Lien URL**.

4 Ibid.

5 Il s'agit d'un des premiers points cités dans la charte d'accès aux soins des personnes en situation de handicap. **Lien URL**.

6 Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (2024) Article « Les handicaps invisibles ». **Lien URL**.

7 Agefiph, Publication (2019) « Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé ». **Lien URL**.

8 Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2025) Article « Handicap, tous concernés ». **Lien URL**.

9 Organisation Mondiale de la Santé (2023) Article « Handicap ». **Lien URL**.

10 Drees (2024), Rapport "Le handicap en chiffres édition 2024". **Lien URL**.

11 France Travail, Rapport « Les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap : un accompagnement renforcé pour une population éloignée de l'emploi » septembre 2025. **Lien URL**.

12 Gouvernement français (2025) Page "Comprendre les handicaps pour améliorer l'accessibilité. **Lien URL**.

13 Drees (2023), Rapport "Mieux connaître et évaluer la prise en charge des maladies chroniques : lancement de l'enquête PaRIS en septembre 2023". **Lien URL**.

14 Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (2025) Page "Troubles psychiques et situations de handicap". **Lien URL**.

15 Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (2025) Page "Déficiences intellectuelles et situations de handicap". **Lien URL**.

16 Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire (2025) Page "Troubles cognitifs ou troubles du neuro-développement et situations de handicap". **Lien URL**.

17 Fédération des aveugles de France, « Quelques chiffres sur la déficience visuelle ». **Lien URL**.

18 Drees (2007) Etude "Le handicap auditif en France : apports de l'enquête Handicaps, incapacités, dépendance". **Lien URL**.

19 News Tank (2016) Article, "Seuls 1 % des jeunes handicapés en parcours d'étude atteignent le niveau bac+5". **Lien URL**.

20 Ministère de l'enseignement supérieur (2024) Article "état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°18". **Lien URL**.

21 Handinova (2023) Article "23 % des enfants en situation de handicap n'ont pas accès à la scolarisation". **Lien URL**.

22 Handicap.fr (2023), Interview d'André Masin, Président de l'association AFG Autisme "Rentrée 2023 : 80 % d'élèves autistes sans solution adaptée". **Lien URL**.

23 Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles (2019) « Développer l'apprentissage des personnes handicapées ». **Lien URL**.

24 Agefiph (2021) La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap. **Lien URL**.

25 Handitravail (2021) 67 % des recruteurs sont enclins à embaucher une personne en situation de handicap. **Lien URL**.

26 Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population de 15 à 64 ans.

27 Taux d'emploi : part de personnes de 15 à 64 ans déclarant occuper un emploi sur l'ensemble de la population de 15 à 64 ans.

28 Drees (2023) Rapport "Le handicap en chiffres. **Lien URL**.

29 Agefiph (2023) Rapport, "Emploi et chômage des personnes handicapées". **Lien URL**.

30 Quelles sont les spécificités des professions occupées par les personnes handicapées ?, Dares 2020. **Lien URL**

31 Drees (2023) Rapport "Le handicap en chiffres". **Lien URL**.

32 Insee (2021) Travail, santé, handicap. **Lien URL**.

33 Observatoire de l'emploi et du handicap (2022) Etude "Le plein emploi des personnes en situation de handicap est-il possible ?". **Lien URL**.

34 DREES, 2024, Rapport, "Le handicap en chiffres". **Lien URL**.

35 Ibid.

36 Ibid.

37 OCIRP (2024) Etude "Salariés aidants : quelles réponses ?". **Lien URL**.

38 OCIRP (2023) Etude "Les salariés aidants : coût ou richesse pour l'entreprise ?". **Lien URL**.

39 DREES (2004) "Difficultés à se déplacer et problèmes d'accessibilité : Une approche à partir de l'enquête HD".

40 Île de France Mobilités (2025) Communiqué "La loi Handicap a 20 ans. Et dans les transports, on en est où ?". **Lien URL**.

41 Fédération française de l'accessibilité, Article « 11 février 2025 : 20 ans d'engagement pour l'accessibilité et l'inclusion ». **Lien URL**.

42 Gouvernement français (2025) Rapport "20 ans de la loi handicap". **Lien URL**.

43 DREES (2023) Rapport "Le handicap en chiffres. **Lien URL**.

44 Handicap.fr (2018) Article "Accessibilité des logements : de mal en pis !". **Lien URL**.

45 Fondation pour le logement (2025) Rapport "L'état du mal-logement en France". **Lien URL**.

46 Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (2025) Rapport "Attribution des droits par les MDPH en 2023". **Lien URL**.

47 IFOP (2020) Rapport "Accessibilité en France". **Lien URL**.

48 Crédoc (2024) Rapport « Adaptation au vieillissement et au handicap dans le parc social ». **Lien URL**.

49 Ordre National des Médecins (2025) Rapport "Accueil et prise en charge des patients en situation de handicap". **Lien URL**.

50 Observatoire des inégalités, Le handicap expose à la pauvreté et aux privations, 2024. **Lien URL**.

51 Observatoire du Respect des Obligations d'Accessibilité Numérique (2025) Page d'accueil. **Lien URL**.

52 Le Parisien (2025) Article "Des délais d'attente extrêmement longs : un plan d'urgence pour sauver l'une des pires MDPH de France". **Lien URL**.

53 Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (2025) Etude "Attribution des droits par les MDPH en 2023. **Lien URL**.

54 Alliance Autiste (2021) Rapport "Rapport sur l'application de la CDPH en France". **Lien URL**.

55 CNSA (2025) Rapport "Baromètre des maisons départementales des personnes handicapées". **Lien URL**.

56 Seine-Maritime Le Département (2025) Page "Maison Départementale des Personnes Handicapées". **Lien URL**.

57 Cour des comptes (2023) Rapport "L'accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes". **Lien URL**.

58 Drees (2024) Rapport "Minima sociaux et prestations sociales". **Lien URL**.

59 CAF (2025) Page "L'allocation aux adultes handicapés". **Lien URL**.

60 Insee (2025) Page "L'essentiel sur… la pauvreté". **Lien URL**.

61 Drees (2024) Rapport "L'aide sociale aux personnes âgées ou handicapées". **Lien URL**.

62 HelloPro (2025) Page "Combien coûte un fauteuil roulant électrique". **Lien URL**.

63 Insee (2024) Rapport "Emploi, chômage, revenus du travail". **Lien URL**.

64 Défenseur des droits : rapport sur l'emploi des femmes en situation de handicap du 14 novembre 2016 et fiche 11 mise à jour du 13/02/2025.

65 LégiFrance (1988) Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. **Lien URL**.

66 LégiFrance (2023) Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. **Lien URL**.

67 URSSAF (2025) Page "La contribution annuelle à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)". **Lien URL**.

68 Association Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés (2024) Rapport "Guide de la saisie DOETH". **Lien URL**.

69 Réseau spécialisé qui accompagne les personnes handicapées et les employeurs dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'adaptation des postes.

70 LegiFrance (2019) Accord du 19 juillet relatif à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le travail temporaire. **Lien URL**.

71 Ibid.

72 L'Oréal (2024) Rapport annuel 2023, "Promoting Diversity, Equity and Inclusion". **Lien URL**.

73 Dares (2024) Rapport "L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2023". **Lien URL**.

74 Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés, qui impose aux entreprises d'au moins 20 salariés d'employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap ou de verser une contribution financière.

75 Mon Entreprise Inclusive (2024) Article "Pas d'embellie sur le taux de chômage des personnes handicapées". **Lien URL**.

76 Dares (2024) Rapport "L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2023". **Lien URL**.

77 Agefiph (2023) Emploi et chômage des personnes handicapées. **Lien URL**.

78 Agefiph (2024) Communiqué de presse "3 personnes en situation de handicap sur 4 estiment que leur handicap a freiné leur évolution professionnelle". **Lien URL**.

79 Dares (2024) Rapport "L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2023". **Lien URL**.

80 Autorité des Marchés Financiers (2024) Le reporting de durabilité CSRD : se préparer aux nouvelles obligations

81 Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles (2019) L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). **Lien URL**.

82 Agefiph (2023) Emploi et chômage des personnes handicapées. **Lien URL**.

83 Je t'aide (2024) Baromètre des aidants 2024. **Lien URL**.

84 Handéo, Site internet, Entreprise engagée Salariés aidants. **Lien URL**.

85 Union Nationale des Entreprises Adaptées, Site internet, Les entreprises adaptées - la performance qui a du sens. **Lien URL**.

86 Le marché de l'inclusion, Site internet, SAPRENA. **Lien URL**.

87 Fondation AMIPI Bernard VENDRE, Site internet, Réflexion de fond sur la nécessité de relocaliser certaines activités industrielles. **Lien URL**.

88 Service Public (2025) Page "Allocation aux adultes handicapés (AAH)". **Lien URL**.

89 Service Public (2024) Page "Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?". **Lien URL**.

90 Service Public (2025) Page "Maladie professionnelle : indemnisation en cas d'incapacité permanente". **Lien URL**.

FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

48 rue Saint-Anne - 75002 PARIS – France
Tél. : **+33 (0)1 40 36 61 58** - Site Internet : **www.frenchsif.org**

Réalisation : www.patriceteutsch.com