

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Semaine européenne du handicap : France Supply Chain renforce son engagement pour l'inclusion et le handicap dans la Supply Chain

Handicap et emploi : des solutions concrètes pour toute la Supply Chain

Paris, 17 novembre 2025 - À l'occasion de la 29ème Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) du 17 au 23 novembre 2025, France Supply Chain, *via* son Lab Richesses Humaines, a organisé une masterclass inédite le 12 novembre 2025, entièrement consacrée à l'inclusion et au handicap dans la Supply Chain. L'événement a rassemblé entreprises, partenaires institutionnels, associations et écoles créant une dynamique collective forte autour de trois grands axes : **politique handicap, recrutement, intégration et maintien dans l'emploi.**

La politique handicap : un enjeu stratégique pour la performance des entreprises

Les intervenants ont rappelé qu'une politique handicap ne peut être isolée : elle doit s'inscrire dans la stratégie globale de l'entreprise et contribuer durablement à la performance collective. Selon l'étude prospective Entreprise, travail et handicap, en 2025, 62 % des dirigeants considèrent l'inclusion du handicap comme un enjeu stratégique, mais seuls 28 % l'intègrent à leurs politiques RSE, soulignant un potentiel d'amélioration significatif.

Parmi les leviers incontournables : **diagnostic initial** (type autodiagnostic Agefiph), **sensibilisation et formation continue**, et **construction d'un réseau de relais handicap** en interne sur tous les sites. L'approche doit être **progressive**, adaptée à la taille de l'entreprise, et s'appuyer sur un écosystème d'acteurs internes et externes (Agefiph, Cap Emploi, ESAT, structure de formation professionnelle, entreprise adaptée...).

« *Travailler sur l'inclusion impacte positivement l'engagement, la fidélisation et les pratiques du collectif* », ont rappelé les managers. Des études indiquent en effet que la performance économique d'une entreprise diversifiée est supérieure de 35 % par rapport à une organisation homogène.

Recrutement : changer de regard et miser sur les compétences

Seulement 20 % des personnes en situation de handicap nécessitent un aménagement de poste. Par exemple, la plupart des maladies chroniques (diabète, épilepsie, VIH, etc.) impliquent surtout des aménagements d'ordre **organisationnel** tels que la flexibilité des horaires ou la possibilité de travailler à temps partiel. D'autre part, si le handicap nécessite une adaptation, les entreprises peuvent bénéficier d'une aide à l'adaptation des situations de travail.

Les intervenants ont identifié plusieurs leviers essentiels pour mieux recruter :

- se concentrer sur les **compétences avant les contraintes**,
- valoriser l'**immersion professionnelle** et la **mise en situation**,
- former les RH au **recrutement non discriminatoire**,
- **créer un climat de confiance** pour permettre aux candidats de déclarer leur handicap et bénéficier d'un meilleur accompagnement.

« Nous constatons qu'en Europe, et en France particulièrement, les RH sont encore trop rarement formés au recrutement non discriminatoire et à sa méthodologie », souligne le Directeur RSE d'un groupe du luxe.

Intégration et maintien dans l'emploi : anticipation et co-construction

Les retours d'expérience des entreprises et partenaires présents ont mis en lumière les bonnes pratiques suivantes :

- **anticiper** les besoins et adapter les postes,
- aménager le poste au travers d'une **mise en situation progressive**,
- favoriser l'expression des besoins *via* des entretiens réguliers,
- mobiliser une équipe **pluridisciplinaire** (RH, managers, médecins du travail, ergothérapeutes...),
- ancrer une culture de la **sécurité**, de la **bienveillance** et de l'**écoute**.

Ces démarches s'appuient sur des outils éprouvés : **PMSMP**, **PECF**, actions de sensibilisation ludiques ou témoignages inspirants.

Des recommandations concrètes pour accélérer la transformation du secteur

France Supply Chain encourage les entreprises à définir une **politique handicap structurée, progressive et réaliste**, à renforcer les partenariats (Agefiph, Cap Emploi, ESAT, entreprises adaptées) et à communiquer de manière régulière, inspirante voire ludique, pour créer une vraie culture d'entreprise inclusive.

« L'inclusion n'est pas un supplément d'âme : c'est un levier de performance, de bien-être collectif et la responsabilité de tous », souligne Madeleine Deby, HR Manager chez CHEP et co-leader du Lab Richesses Humaines de France Supply Chain.

Chiffres clés de l'inclusion en 2025

- Taux d'emploi : En France, seulement 41 % des personnes en situation de handicap sont en emploi, contre 69 % pour l'ensemble de la population. Le taux de chômage des personnes handicapées reste deux fois plus élevé (12 %) que la moyenne nationale.
- Entreprises adaptées : Elles emploient 41 100 travailleurs handicapés, soit 71 % de leurs effectifs, en hausse de 9 % depuis 2021.

Sources :

- <https://www.eurecia.com/blog/ce-que-revele-la-grande-etude-travail-et-handicap/>
- <https://informations.handicap.fr/a-emploi-et-handicap-en-2025-avancees-et-freins-persistants-38255.php>
- <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/2005-2025-evolution-de-lemploi-des-personnes-en-situation-de-handicap>
- <https://horizoninclusion.fr/un-monde-accessible-pourquoi-linclusion-des-personnes-handicapees-est-un-moteur-de-reussite-en-2025/>

À propos de France Supply Chain

La communauté FRANCE SUPPLY CHAIN BY Aslog agit pour renforcer l'impact de la Supply Chain dans la compétitivité des entreprises et en faire un levier pour un monde plus durable. L'association fédère en France et à l'International, 450 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, des Grandes Écoles et des organismes de formation. Ce réseau de 5000 membres, professionnels, enseignants-chercheurs et étudiants met en commun idées et expériences afin d'apporter des solutions concrètes aux acteurs de la Supply Chain. <https://www.francesupplychain.org/>

