



AFG

Ensemble, s'investir
pour demain

**Favoriser l'inclusion
des personnes
en situation de handicap
au sein des sociétés de gestion**

23 novembre 2021



AFG

Ensemble, s'investir
pour demain

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

Introduction
Présentation du GT Diversités



Dominique de Préneuf

Directeur général



1. Définition du handicap et idées reçues



Gregory Legeais
Senior Talent Specialist
Axa IM

DÉFINITION DU HANDICAP ET IDÉES REÇUES: CHIFFRES CLES

15%

De personnes en situation de handicap dans la population mondiale

12 Millions

de Français touchés par un handicap

2,7 Millions

de Français ont une reconnaissance administrative du handicap

15%

des handicaps surviennent à la naissance ou pendant l'enfance

85%

des handicaps sont acquis au cours de la vie entre 18 et 64 ans

16% vs 8%

Le taux de chômage des travailleurs handicapés vs tout public

1 sur 2

Salarié(e) qui sera confronté(e) de manière temporaire ou permanente au handicap

46 ans

Age moyen de survenance du handicap

20%

Handicaps liés à des maladies PSYCHIQUES

14%

Handicaps organiques, moteurs

93%

Des personnes en situation de handicap n'ont pas besoin d'aménagement de poste

4%

Handicaps Sensoriels

15%

Handicaps Intellectuels

45%

Handicaps liés à des maladies INVALIDANTES

2%

En fauteuil

80%

Des handicaps sont INVISIBLES

DÉFINITION DU HANDICAP ET IDÉES REÇUES: DEFINITIONS

Les personnes handicapées comprennent celles qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Nations Unies

La situation de handicap dans l'emploi apparaît lorsqu'il existe une inadéquation entre les conséquences du handicap d'une personne et son environnement de travail.

Agefiph



Classification Internationale du Handicap (CIH) de Wood.

DÉFINITION DU HANDICAP ET IDÉES REÇUES: LES FAMILLES DE HANDICAP

☞ Handicap visuel

- Perte de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la cécité
- En France parmi les 1,5 million de personnes déficientes visuelles 14% sont aveugles

☞ Handicap mental

- Difficulté à comprendre et limitation de la rapidité des fonctions mentales
- En France cela concerne 1 million de personnes

☞ Maladies invalidantes

- Impliquent une restriction d'activité (motrice, quantité de travail à accomplir, durée de l'intensité pour le réaliser).
- 375000 nouveaux cas de cancer sont détectés tous les ans en France. 80% des personnes reprennent leur activité dans les deux ans après le diagnostic

☞ Handicap psychique

- Préservation des capacités intellectuelles mais possibilité de les mobiliser déficiente
- Sens de la réalité et capacité d'organisation sont en cause (organisation du temps, anticipation des conséquences d'un acte, mémorisation)

☞ Handicap moteur

- Difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes et parfois des difficultés à oraliser.
- 850.000 personnes ont handicap moteur isolé et 1,4 million un handicap moteur associé à d'autres déficiences.

☞ Handicap auditif

- Perte auditive totale est rare et la plupart des déficients auditifs possèdent des restes auditifs : difficulté, voire impossibilité à percevoir et localiser des sons et la parole.
- 3,5 millions de personnes concernées en France

2. Aspects réglementaires



Cyrielle Senechal-Chevallier Senior
Manager en Innovation sociale,
Deloitte

OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

- ☐ Tout employeur d'**au moins 20 salariés** doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de **6 % de l'effectif total** (article L 5212-1 du Code du Travail).
- ☐ L'employeur **doit déclarer**, via la **DSN** (Déclaration Sociale Nominative), le **nombre d'emplois occupés** par un travailleur handicapé, la contribution due et les déductions.

La contribution à l'AGEFIPH en cas de non-conformité

Contribution due par travailleur handicapé non-employé :

Nombre de salariés de l'entreprise	Montant brut (2021)
De 20 à 199	400 x SMIC horaire (4 100 €)
De 200 à 749	500 x SMIC horaire (5 125 €)
À partir de 750	600 x SMIC horaire (6 150 €)

Si les cas ci-dessous se présentent pendant une période supérieure à 3 ans, contribution majorée :

L'entreprise n'a **aucun bénéficiaire** de l'obligation d'emploi

Elle n'a passé **aucun contrat de sous-traitance** avec une entreprise adaptée ou un ESAT ou avec des travailleurs indépendants handicapés

1 500 x SMIC horaire (15 375 €)

➤ *Un simulateur est accessible sur le site de l'AGEFIPH.*

Principales évolutions de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018

- ☐ **Toutes les entreprises doivent déclarer leur situation.**
- ☐ **Les entreprises constituées d'établissements** (filiales, boutiques, entités...) de moins de 20 salariés doivent **reporter sur leur effectif global.**
- ☐ **Tout travailleur** est comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année, **quel que soit son type de contrat**, avec un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs OETH pour les **travailleurs handicapés d'au moins 50 ans.**
- ☐ **Les emplois indirects sont exclus** dans le calcul du taux d'emploi mais **restent encouragés** (déduction appliquée à la contribution).
- ☐ Les entreprises de 250 salariés et plus doivent désigner un **réfèrent handicap.**

3. Résultats de l'enquête sur la place du handicap dans les SGP



Juba Ihaddaden
Economiste
AFG

Introduction

- ≡ **Objectif** : mesurer quantitativement la diversité dans les SGP

- ≡ **Moyens** : focus sur différentes thématiques d'une année sur l'autre. Réalisations 2021 :
 - Deuxième enquête mixité. Présentation lors de l'ESG Prospective Morning
 - Première enquête handicap. Présentation des résultats mi-novembre

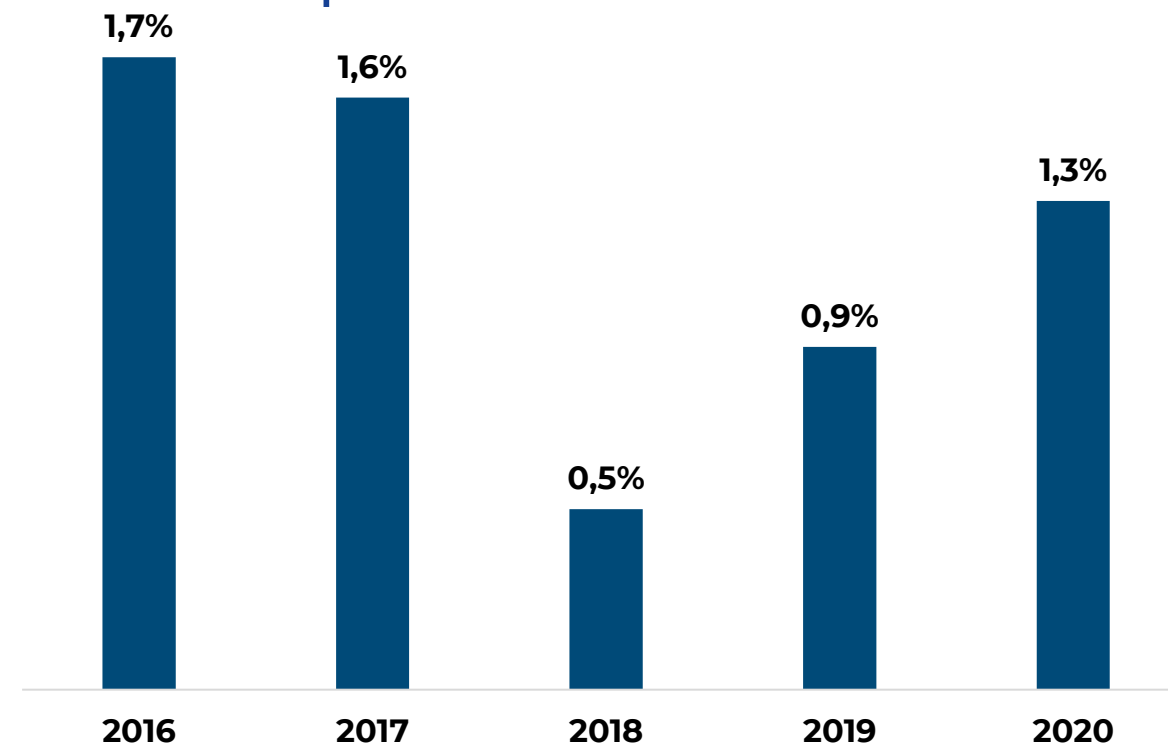
Caractéristiques de la collecte

- ☒ Réalisée entre juillet et septembre 2021
- ☒ L'échantillon est composé de 96 SGP ou groupes de SGP qui emploient 9 837 salariés (soit 24% des membres de l'AFG, représentant 63% des effectifs totaux)
- ☒ L'échantillon est composé de :
 - 9 SGP ayant plus de 250 salariés
 - 18 SGP ayant entre 50 et 250 salariés
 - 69 SGP ayant moins de 50 salariés

Représentation des personnes en situation de handicap dans les SGP

- Personnes en situation de handicap : 1,6% des effectifs salariés (160 sur 9800)
 - 1,2% parmi la population cadre
 - 6% parmi les non-cadres
- 1,1% des effectifs recrutés depuis 2016 sont des travailleurs en situation de handicap

Part de personnes en situation de handicap dans les recrutements



Dispositifs organisationnels autour du handicap

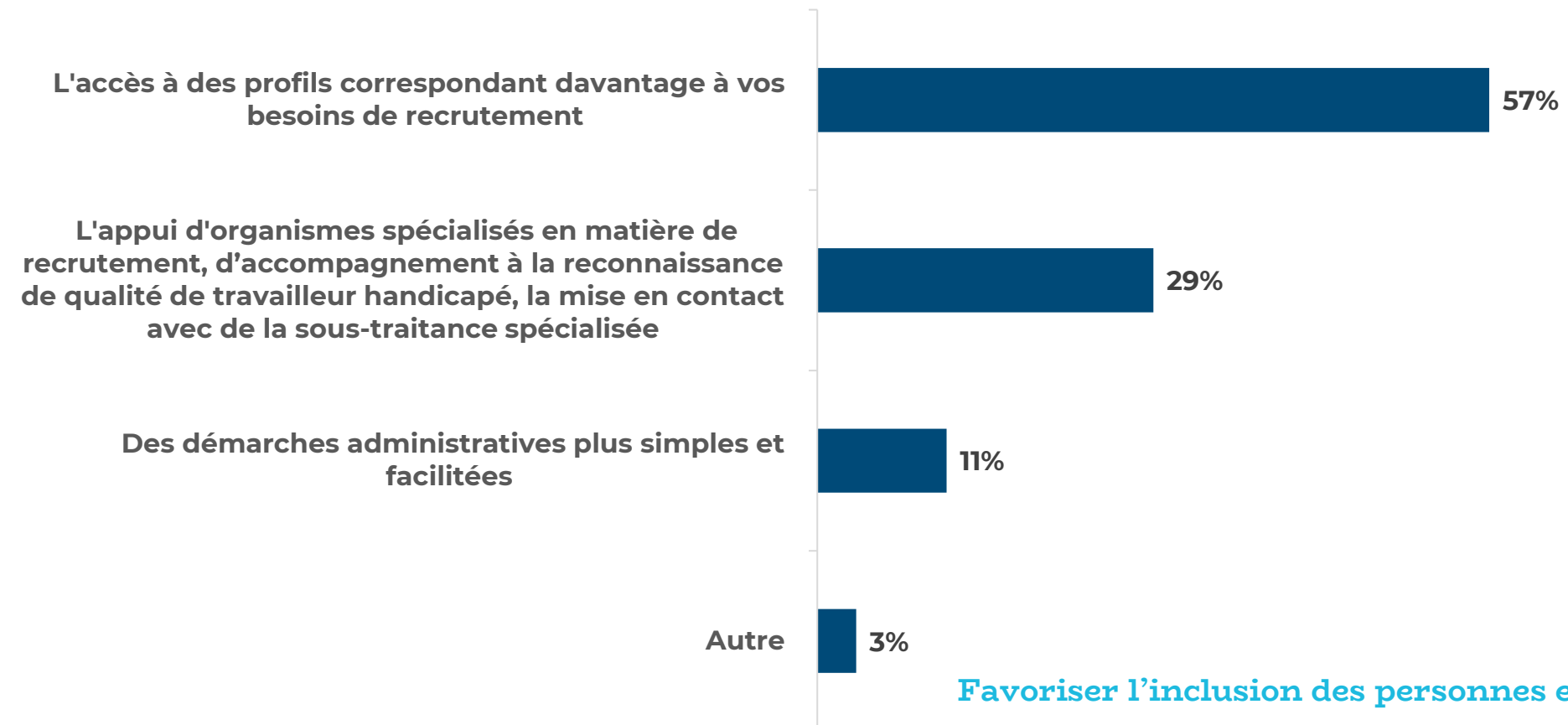
- ☒ Une préoccupation forte pour 1/3 des SGP
- ☒ 60% des SGP se considèrent disposées et préparées à accueillir des personnes en situation de handicap
- ☒ La moitié des SGP a un dispositif organisationnel autour du handicap :
 - Pour 45% de celles-ci le handicap est dans le périmètre d'une personne de leur équipe RH
 - Certaines SGP ont mis en place une mission handicap, font appel à des prestataires ou ont une procédure claire de déclaration du handicap
- ☒ Parmi les SGP qui n'ont pas de dispositif organisationnel autour du handicap :
 - 63% disposent de collaborateurs avec des connaissances sur les différents types de handicaps (visibles et invisibles)
 - 48% considèrent ne pas avoir de connaissances sur le cadre législatif entourant l'obligation d'emploi des salariés handicapés

Emploi de personnes en situation de handicap

Freins perçus

- Difficultés majeures : 18% évoquent une insuffisance dans les qualifications requises et 13% le niveau de diplôme
- Ces facteurs ne sont majoritairement pas des difficultés : Horaires de travail, travail en équipe et relationnel

Pistes pour favoriser les démarches d'inclusion

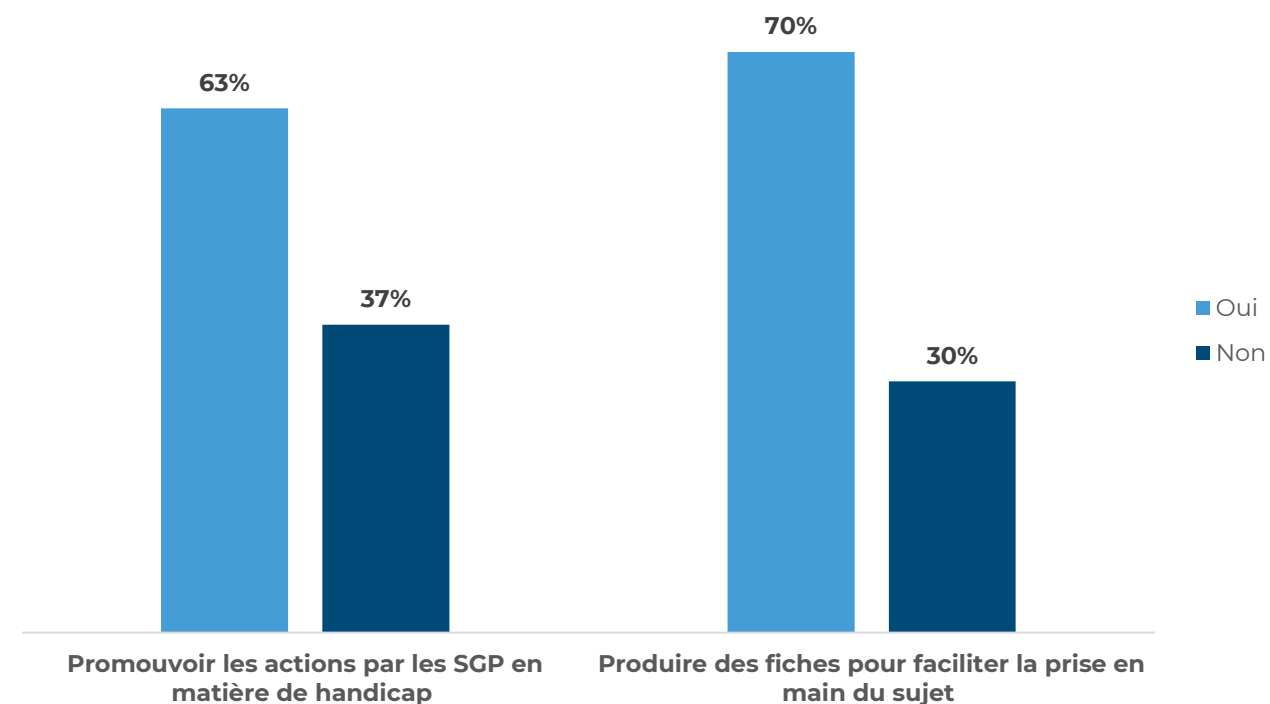


Dispositifs en interne des SGP

- 34% ont recours à de la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté (EA, ESAT, TIH)
- 22% ont implémenté une politique de sensibilisation de leurs collaborateurs
- 15% ont une politique de recrutement de travailleurs en situation de handicap
- 13% ont déterminé une politique favorisant les évolutions de carrière pour les travailleurs en situation de handicap

Rôle de l'AFG

- Participation à *Handi'Forma'Finance* : permettre à des personnes en situation de handicap (Bac+2 a minima) d'accéder à des métiers techniques en finance
 - 18% des SGP en ont entendu parler
 - 8% des répondants y participent
- Attentes formulées par les SGP vis-à-vis de l'AFG



Prochaines étapes sur la thématique du handicap

🏢 **Guide de bonnes pratiques à destination des SGP**

🏢 **Enquête diversité 2022 :**

- Données quantitatives
- Evaluation des politiques mises en place

4. Testimonials



Otto Kern
ESG Officer
PAI Partners



Marine Palies
Global Inclusion & Diversity
Leader, Allianz GI



Pierre Ernst
Secrétaire Général
La Banque Postale AM



HANDIFORMAFINANCE, C'EST QUOI ?

- ☐ Un dispositif de **formation en alternance** créé en 2012, à destination de personnes **en situation de handicap** détentrices **à minima d'un BAC+2**, pour les amener à l'obtention d'une **Licence professionnelle** axée sur les métiers du **middle et back office en gestion d'actifs** de **l'Université de Paris-Descartes et de Saint-Quentin en Yvelines**.
- ☐ **Des entreprises fortement engagées** : BNP Paribas Securities Services – Amundi, CACEIS, Crédit Agricole CIB, filiales de Crédit Agricole SA - Candriam – Mazars – LBPAM – Groupe Edmond de Rothschild - Ostrum
- ☐ **Un parcours de formation qui favorise l'inclusion**, en intégrant des personnes en situation de handicap dans des promotions mixtes à l'Université

HANDIFORMAFINANCE, UN DISPOSITIF INNOVANT

🏢 L'opportunité pour les entreprises de :

- s'engager en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap;
- concrétiser leurs actions en faveur de la D&I et de la RSE;
- répondre à leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés;
- lutter contre le chômage et le déficit de qualification des travailleurs handicapés.

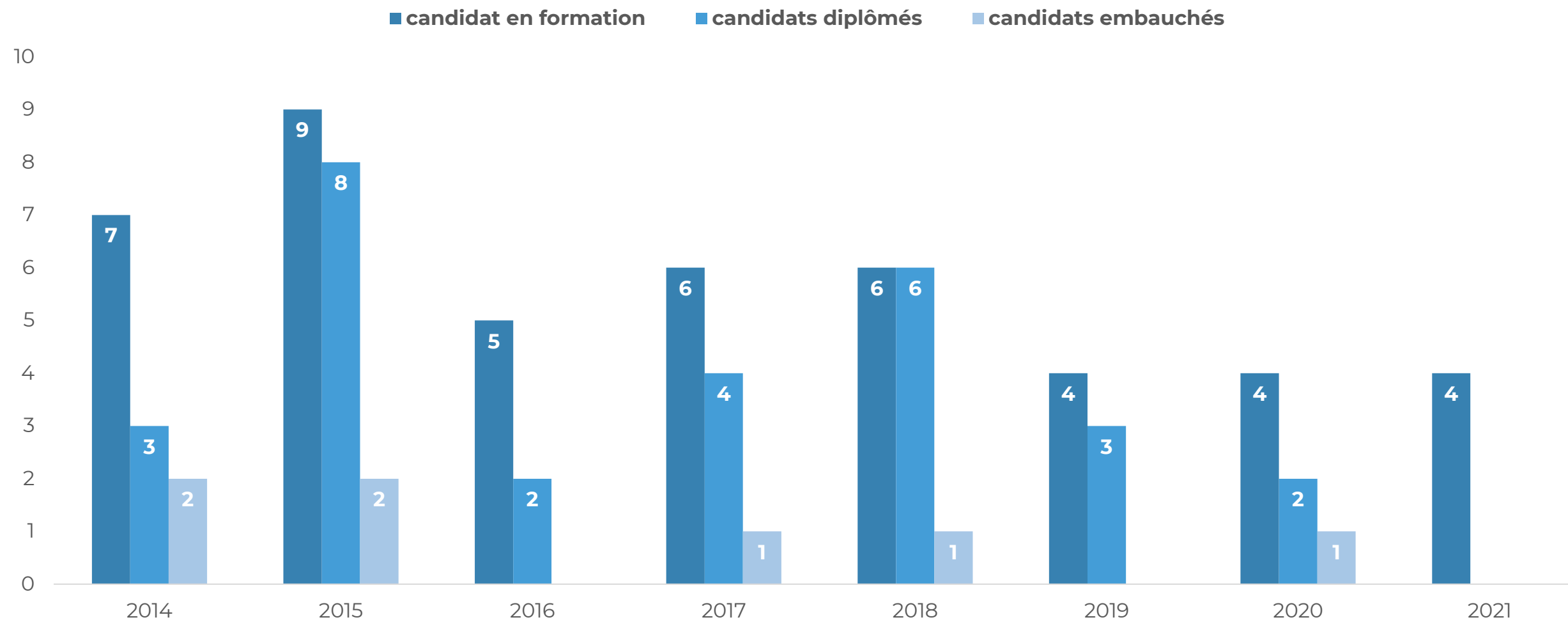
🏢 L'opportunité pour les entreprises de :

- Sourcing par un cabinet conseil expert du handicap;
- Validation des profils par l'Université;
- Entrée en préformation de 4 semaines pour remise à niveau;
- Jobdating avec les entreprises;
- Entrée en Licence professionnelle;
- Suivi mensuel des alternants et des entreprises.

HANDIFORMAFINANCE, UN PROGRAMME QUI FAVORISE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

- 45 alternants depuis l'origine
- 70% diplômés
- 7 recrutements définitifs

Bilan des promotions



Questions / Réponses



AFG

Ensemble, s'investir
pour demain

Merci

**Ensemble,
s'investir pour demain**

Merci !

Prénom, nom du responsable Titre du responsable Coordonnées du responsable

