

Édition 2022

# AGIR POUR L' DU INCLUSION HANDICAP

GUIDE DE BONNES PRATIQUES

Issu des travaux du Groupe de travail Diversités, vecteur de compétitivité



**AFG**

# Agir pour l'inclusion du handicap : un guide-outil adapté aux enjeux des sociétés de gestion

Le groupe de travail *Diversités, vecteur de compétitivité* composé de professionnels du secteur de la gestion d'actifs, membres de l'AFG, a lancé en 2019 une démarche prospective autour des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG).

Bien au-delà de simplement répondre à des obligations réglementaires existantes ou en gestation, son objectif est de mettre en cohérence la prise en compte des enjeux sociaux dans les investissements avec la recherche d'exemplarité sur les pratiques sociétales internes des sociétés de gestion. Il s'agit pour les acteurs de notre industrie de s'engager concrètement dans chacun des trois piliers ESG, sources de compétitivité.

Convaincu que les diversités sont un facteur de performance pour les entreprises autant que pour la Société, le *GT Diversités* a vocation à accompagner les gestionnaires d'actifs dans la mise en œuvre d'une stratégie d'inclusion et d'actions en faveur d'une plus grande diversité en leur sein, comme dans leurs investissements.

Les thématiques *Mixité, Inclusion handicap* et *Égalité des chances* sont aujourd'hui les trois axes de travail du groupe de travail.

L'an dernier, à l'occasion de la 25<sup>e</sup> semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), l'AFG organisait, à l'initiative du groupe de travail *Diversités, vecteur de compétitivité* une conférence thématique et publiait la première édition de l'enquête sur la place du handicap dans l'industrie de la gestion d'actifs. Nous nous engageons alors à élaborer un guide de bonnes pratiques à l'instar de celui qui avait été réalisé pour la thématique Mixité.



La 26<sup>e</sup> édition de la SEEPH est donc l'occasion de publier le guide-outil "*Agir pour l'inclusion du handicap*" pour accompagner les sociétés de gestion dans la recherche et la mise en œuvre d'une plus grande inclusion, favorable à l'entreprise comme à chacun des collaborateurs qui la composent.

L'AFG remercie l'ensemble des membres du Groupe de travail *Diversités, vecteur de compétitivité* qui s'impliquent pour accompagner les sociétés de gestion dans la mise en œuvre d'actions en faveur de plus de diversités et qui ont participé à l'élaboration de ce guide de bonnes pratiques : Céline Boyer (Amundi), Stéphane Déo (Ostrum AM), Marianne des Roseaux (Acofi Gestion), Isabelle Ferrand (Candriam), Claire Gomard (Apicap), Christelle Izambard (OFI AM), Élodie Laugel et Lorna Lucet (Amundi), Grégory Legeais (Axa IM), Marine Palies (Allianz Global Investors), Marie Role (OFI AM), Cyrielle Sénéchal-Chevallier (Deloitte), Sylvie Soulière-Guidat (Ostrum AM) ; ainsi que Dominique de Préneuf (Président du GT Diversités), Adeline de Queylar, Juba Ihaddaden et Thomas Valli (AFG).

L'AFG salue également l'engagement de Valérie Derambure (anciennement co-présidente du GT Diversités), à l'origine de la définition des objectifs du groupe conjointement avec Dominique de Préneuf, ainsi que Matthieu Duncan (anciennement vice-président de l'AFG), instigateur de la création de ce groupe de travail.

Nous tenions enfin à remercier Otto Kern (PAI Partners) et Pierre Ernst (La Banque Postale AM) qui, par leur témoignage et leur mobilisation lors du webinar "*Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein des sociétés de gestion*" en novembre 2021, ont contribué à la réalisation de ces travaux.

# Inclure le handicap dans les SGP point par point

	Chiffres clés	4
	<b>Déconstruire les idées reçues</b>	
	Partie 1	6
	<b>L'intérêt à prendre en compte le handicap</b>	
	Partie 2	8
	<b>Définir le handicap</b>	
	Partie 3	10
	<b>Dispositifs juridiques et réglementaires</b>	
	Partie 4	12
	<b>Accompagner des collaborateurs en situation de handicap à la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)</b>	
	Partie 5	16
	<b>Sensibiliser ses collaborateurs : une démarche gagnant-gagnant pour l'ensemble de l'entreprise</b>	
	HandiForma Finance	19

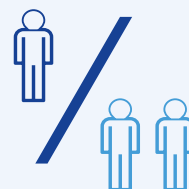
Ce guide a pour ambition d'apporter des outils opérationnels aux sociétés de gestion afin de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, au-delà des dispositifs mis en place par l'État, dans l'industrie française de la gestion d'actifs.

L'objectif est d'instaurer une meilleure culture de l'inclusion au sens large, avec ici un focus sur celle du handicap, quel qu'il soit. L'inclusion est facteur d'une meilleure acceptation des diversités, elles-mêmes vectrices de richesses en faveur du développement et de la performance des entreprises.

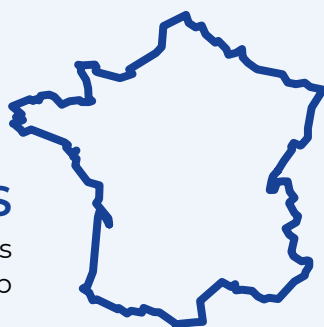
# Déconstruire les idées reçues sur le handicap est essentiel pour prendre en compte ce sujet



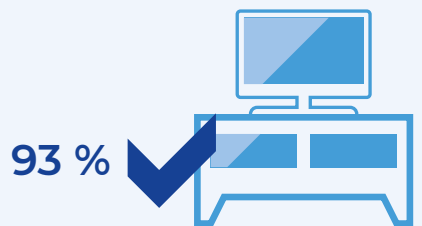
**15 %**  
DE PERSONNES  
EN SITUATION  
DE HANDICAP  
dans la population  
mondiale



**1 SUR 2** SALARIÉ.E.S  
sera confronté.e  
de manière temporaire  
ou permanente au handicap



**12 MILLIONS**  
DE FRANÇAIS touchés  
par un handicap



**93 %**  
des personnes en situation  
de handicap n'ont **PAS BESOIN**  
D'AMÉNAGEMENT DE POSTE



**2,7 MILLIONS**  
de Français ont une  
**RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE**  
DU HANDICAP



**46 ANS**  
=  
Âge moyen de survenance  
du handicap

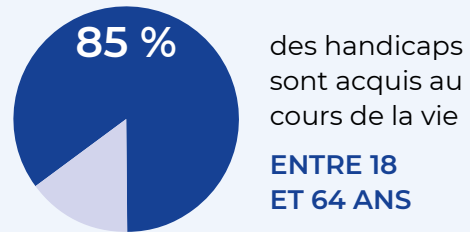
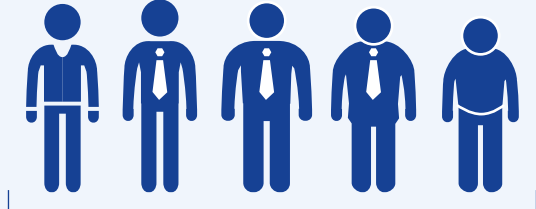
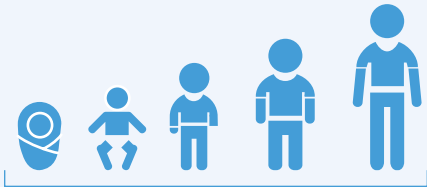
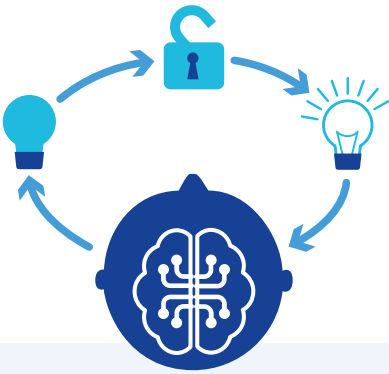


**8 %** ENSEMBLE DE LA  
POPULATION ACTIVE

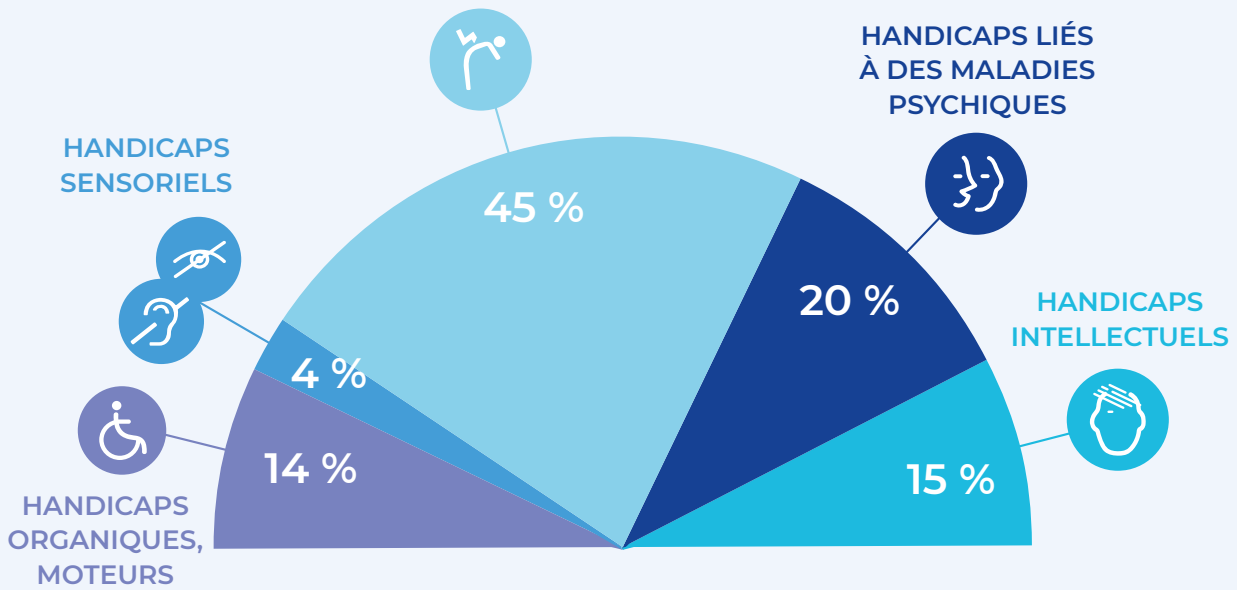
VS

**14 %** TRAVAILLEURS  
HANDICAPÉS

Source : Agefiph (rapport d'activité 2021) .



**HANDICAPS LIÉS  
À DES MALADIES INVALIDANTES**



**2 %**  
des personnes en  
situation de handicap  
sont **EN FAUTEUIL**

**80 %**  
des handicaps sont  
**INVISIBLES**

# L'intérêt pour les SGP à prendre en compte le handicap

## Respecter le cadre légal<sup>1</sup>

- Toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap (PSH<sup>2</sup>) dans une proportion de 6 % de l'effectif total (article L. 5212-1 du Code du Travail).
- La loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" de 2018 a accru les obligations des entreprises, notamment en encourageant l'emploi direct de personnes en situation de handicap.

## S'engager socialement

- En contribuant à réduire le chômage des PSH<sup>2</sup>, les SGP développent le pilier « S » de leur stratégie ESG.
- Elles répondent ainsi non seulement aux attentes de l'ensemble de leurs parties prenantes (financeurs, collaborateurs, clients...) mais aussi aux demandes formulées par les émetteurs sur des critères sociaux, pour une plus grande cohérence du respect des engagements.

## Développer un environnement inclusif, au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs

- Être inclusif, c'est d'abord proposer un cadre de travail qui le soit. En offrant un lieu de travail inclusif, les entreprises permettent à leurs talents d'exprimer davantage leur créativité, facteur de bien-être et de compétitivité, notamment en créant le sentiment d'appartenance et de fierté.



## Attirer de nouveaux talents et favoriser le maintien dans l'emploi

- Les idées reçues sur le handicap peuvent malheureusement empêcher le recrutement des talents qui apporteraient leurs compétences à l'entreprise.
- Au-delà du recrutement et de l'intégration, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH<sup>2</sup>) est un sujet en lui-même, dans un contexte où la majorité des handicaps s'acquièrent au cours de la vie. Ils peuvent donc toucher les collaborateurs au cours de leur carrière au sein de l'entreprise.

1) Voir la fiche "Dispositifs juridiques et réglementaires autour du handicap" pour plus de détails.

2) PSH : Personnes en situation de handicap.

**Dresser un état des lieux  
des données et pratiques  
sur le handicap dans les SGP**

## LE RÔLE DE L'AFG

**Anticiper  
les évolutions  
législatives et  
réglementaires**



**Agir en matière  
de handicap**

Vous aider à bénéficier  
du potentiel d'impact positif  
de la diversité sur l'innovation  
des entreprises.

**Accompagner  
les politiques RSE**

Vous fournir les outils tels que des  
fiches pratiques par exemple, pour  
vous aider à agir, notamment en  
l'absence de process établis en interne,  
comme sur la reconnaissance  
du handicap.

**Informier**

Vous présenter le cadre juridique  
actuel et cartographier les acteurs  
existants utiles à vos démarches  
(acteurs publics, associations,  
entreprises) à l'occasion  
de webinaires par exemple.

# Définir le handicap



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*



**agefiph**

ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

## CLASSIFICATION INTERNATIONALE DU HANDICAP (CIH) DE WOOD



**Dimension biologique**

**Déficiences**

Perte ou dysfonctionnement des diverses parties du corps



**Dimension fonctionnelle**

**Incapacités**

Difficultés ou impossibilité de réaliser des actes et tâches



**Dimension sociale**

**Désavantages (situation)**

Difficultés ou impossibilité de remplir des rôles sociaux



## 6 CATÉGORIES DÉFINIES



### Handicap visuel

- ▶ Perte de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la cécité.
- 🔍 En France, 5 % de la population active est atteinte d'une déficience visuelle. Parmi les 1,5 million de personnes déficientes visuelles, 14 % sont aveugles.



### Handicap auditif

- ▶ La 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.
- 🔍 11,8 % de la population active est concernée (3,5 millions de personnes).



### Handicap moteur

- ▶ Difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes et parfois des difficultés à oraliser.
- 🔍 2,9 % de la population active (850 000 personnes) ont un handicap moteur isolé et 5 % (1,4 million de personnes) un handicap moteur associé à d'autres déficiences.



### Handicap psychique

- ▶ Préservation des capacités intellectuelles mais possibilité de les mobiliser déficiente. Ainsi, le sens de la réalité et la capacité d'organisation sont en cause (organisation du temps, anticipation des conséquences d'un acte, mémorisation...).
- 🔍 1,2 % de la population active (351 000 personnes) est reconnue comme ayant ce type de handicap en France.



### Handicap mental

- ▶ Difficulté à comprendre et limitation de la rapidité des fonctions mentales.
- 🔍 En France cela concerne 3,4 % de la population active (1 million de personnes).



### Maladies invalidantes

- ▶ Impliquent une restriction d'activité (motrice, quantité de travail à accomplir, durée de l'intensité pour le réaliser).
- 🔍 375 000 nouveaux cas de cancer sont détectés tous les ans en France. 80 % des personnes reprennent leur activité dans les deux ans suivant le diagnostic.

# Dispositifs juridiques et réglementaires



## Focus sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

- **Toute entreprise 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).
- **Toute entreprise**, y compris si elle compte moins de 20 salariés, doit **déclarer le nombre d'emplois occupés** par un travailleur en situation de handicap, la contribution due et les déductions.
- La déclaration des effectifs se fait **mensuellement via la Déclaration Sociale Nominative (DSN)**.
- En complément, une **déclaration annuelle** via la DSN doit renseigner les travailleurs handicapés intérimaires et les personnes mises à disposition par un groupement d'employeurs, la contribution due et les déductions.

## 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 **déclarer leur effectif global**.
- **Tout travailleur** est comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année (PMSMP), **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 CDD, les CDI, contrats d'alternance, parcours emploi compétences (PEC), contrats d'intermittents ;
  - ▶ les contrats de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs ;
  - ▶ les stages rémunérés ou non et les périodes de mise en situation en milieu professionnel.
- **Les emplois indirects sont exclus** dans le calcul du taux d'emploi mais restent encouragés (déduction appliquée à la contribution). Ils correspondent aux achats réalisés auprès du secteur protégé et adapté : recours à un Établissement et service d'aide par le travail (ESAT), une Entreprise adaptée (EA) ou un travailleur indépendant handicapé (TIH).
- Les entreprises de 250 salariés et plus doivent désigner un **référént handicap**.

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

Contribution due par travailleur handicapé non-employé :

Nombre de salariés de l'entreprise	Montant brut (2022)
■ De 20 à 199 :	400 x SMIC horaire (4 340 €)
■ De 200 à 749 :	500 x SMIC horaire (5 425 €)
■ À partir de 750 :	600 x SMIC horaire (6 510 €)

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'entreprise n'a <b>aucun bénéficiaire</b> de l'obligation d'emploi ;</li> <li>■ Elle n'a passé <b>aucun contrat de sous-traitance</b> avec une entreprise adaptée ou un ESAT ou avec des travailleurs indépendants handicapés.</li> </ul>	1 500 x SMIC horaire (16 275 €)
---	---------------------------------



## Qui sont les bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)\* ?

- Les **travailleurs reconnus handicapés** (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- Les **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** (AT-MP) ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les **titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire, ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les **anciens militaires** titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Les **sapeurs-pompiers volontaires bénéficiaires** d'une allocation ou d'une rente d'invalidité.
- Les **détenteurs de la Carte mobilité inclusion** (CMI) mention "Invalidité".
- Les **bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés** (AAH).

\* Défini par l'article L5212-13 du Code du travail

# Accompagner des collaborateurs en situation de handicap à la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)



## Rappel de la loi du 11 février 2005

- Les entreprises et administrations (de plus de 20 collaborateurs) se doivent de répondre à l'obligation d'employer 6 % de salariés bénéficiant de la RQTH. Il y a pour cela 4 façons d'y répondre :
  1. Emploi de collaborateurs avec une RQTH, selon la loi du 11 février 2005 : 6 %.
  2. Accueil de stagiaires reconnus travailleurs handicapés, selon la loi : max 2 %.
  3. Contrat de sous-traitance max : 3 % (hors fournitures).
  4. Versement d'une "contribution volontaire".
- **L'emploi de collaborateurs avec une RQTH** peut se faire par **l'embauche de salariés en situation de handicap** et/ou par **l'incitation des salariés actuels** de l'entreprise en situation de handicap à déclarer leur handicap à leur employeur.

**Comment encourager les salariés en situation de handicap à déclarer leur situation à leur employeur ?**

**Quel accompagnement leur offrir pour faciliter l'obtention de la RQTH ?**

## LES ENJEUX DE LA RQTH

### Pour les collaborateurs en situation de handicap

Ils ne portent plus seuls leur problème de santé et bénéficient :

- ▶ d'un éventuel aménagement de leur poste de travail (organisationnel, horaires, matériel...) selon la politique handicap de l'entreprise ;
- ▶ d'une meilleure qualité de vie au travail ;
- ▶ des mesures prévues par le législateur ;
- ▶ d'une meilleure compréhension/ bienveillance associée à l'acceptation et à l'inclusion des différences.

### Pour les entreprises

C'est un moyen concret :

- ▶ de promouvoir la qualité de vie au travail des collaborateurs ;
- ▶ d'améliorer son dialogue social ;
- ▶ d'améliorer son attractivité et son image d'employeur responsable (très recherché par de plus en plus de salariés – y compris ceux qui ne sont pas en situation de handicap) ;
- ▶ de réduire le montant de sa contribution annuelle à l'AGEFIPH<sup>3</sup>.

3) Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées. L'association propose des aides et un accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap.



## LES 3 ÉTAPES À RESPECTER

1

### SENSIBILISATION

- Terminologie / définitions.
- Chiffres clés.
- Déconstruction des stéréotypes.
- Entretiens individuels et confidentiels de compréhension sur les représentations et l'acceptabilité du handicap dans l'entreprise.

2

### DÉFINITION D'UNE CHARTE HANDICAP

- **Sensibilisation** régulière.
- Remise de la charte au moment de l'embauche.
- Présentation des avantages et aménagements spécifiques aux personnes en situation de handicap :
  - ▶ **accompagnement personnalisé** à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ;
  - ▶ **aménagement des postes et du temps de travail** ;
  - ▶ **aide au financement d'équipement** médical individuel ;
  - ▶ **formation** spécifique des bénéficiaires ;
  - ▶ **accompagnement** personnalisé pour la reprise du travail **après une absence prolongée** ;
- Nomination d'un référent handicap.

3

### ACCOMPAGNEMENT PERSONNEL À LA RQTH

- **Accompagnement à la prise en compte et à l'acceptation du handicap.**
- **Accompagnement administratif.**
- Possibilité pour chaque collaborateur de stopper la démarche à tout instant.

## Une RQTH pour qui ?

- **Tout salarié souffrant d'un problème de santé** (physique, sensoriel, mental, psychique, ou intellectuel...), **d'une maladie chronique** (diabète, asthme, sclérose en plaques...), **ayant des répercussions sur les possibilités d'occuper son poste.**
- La RQTH ne dépend pas de la pathologie d'une personne mais du **retentissement de cette pathologie sur l'emploi.** Celle-ci n'est pas forcément définitive et elle doit être d'une durée prévisible **d'au moins un an.**
- **L'avis du médecin du travail est indispensable.** Il permet d'apprécier la nature du poste et les nécessités d'aménagement au regard des difficultés de santé identifiées.
- **L'entreprise n'a jamais connaissance de la pathologie :** seul le médecin du travail dispose de cette information (sauf à ce que le salarié en ait parlé de lui-même).

## Une RQTH comment ?

- La **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est attribuée par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH)**, pour une **durée d'un à cinq ans**, renouvelable. Le renouvellement n'est pas automatique et ne peut se faire qu'à la demande du bénéficiaire.
- Le salarié peut s'informer auprès du **service accueil et information de la MDPH** de son département ou auprès de son **responsable RH.**
- Le **formulaire<sup>4</sup>** de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé **est téléchargeable sur le site Internet de la MDPH** auprès des Caisses d'allocations familiales (CAF) et de divers organismes sociaux.
- Le formulaire rempli est **à adresser en deux exemplaires à la MDPH**, auxquels doivent être joints **un certificat médical** récent établi par le médecin traitant, une **fiche d'état-civil** ainsi que diverses pièces justificatives en fonction de la nature de la demande.
- **La décision sera prise par le biais de la CDAPH** (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) au sein de la MDPH. Celle-ci délivre sa décision après un délai d'étude variable selon les départements. Elle peut demander une visite médicale.
- **Seul le salarié reçoit la notification.**

## Comment lutter contre les idées reçues et lever les freins d'une démarche de RQTH ?

**“Je n’ai pas envie d’en parler, ça ne vous regarde pas.”**

- Préciser qu'on n'aborde pas la maladie mais **uniquement les incidences sur l'activité professionnelle**.
- Rassurer sur l'obligation de confidentialité de l'employeur et le fait que **seule la personne décide d'en parler ou non** à son entourage et à ses collègues.

**“Je n’ai pas envie que tout le monde soit au courant de mon problème.”**

- **La RQTH est un document personnel et confidentiel**; c'est le salarié qui choisit d'en faire part, s'il le souhaite, à son employeur actuel ou futur. De même, la hiérarchie et les collègues n'ont pas à être informés de cette situation, sauf si le salarié, en accord avec l'employeur, souhaite communiquer sur ce sujet (pour que son handicap soit mieux pris en compte).

**“Ma maladie est provisoire, je n’ai pas besoin d’aide.”**

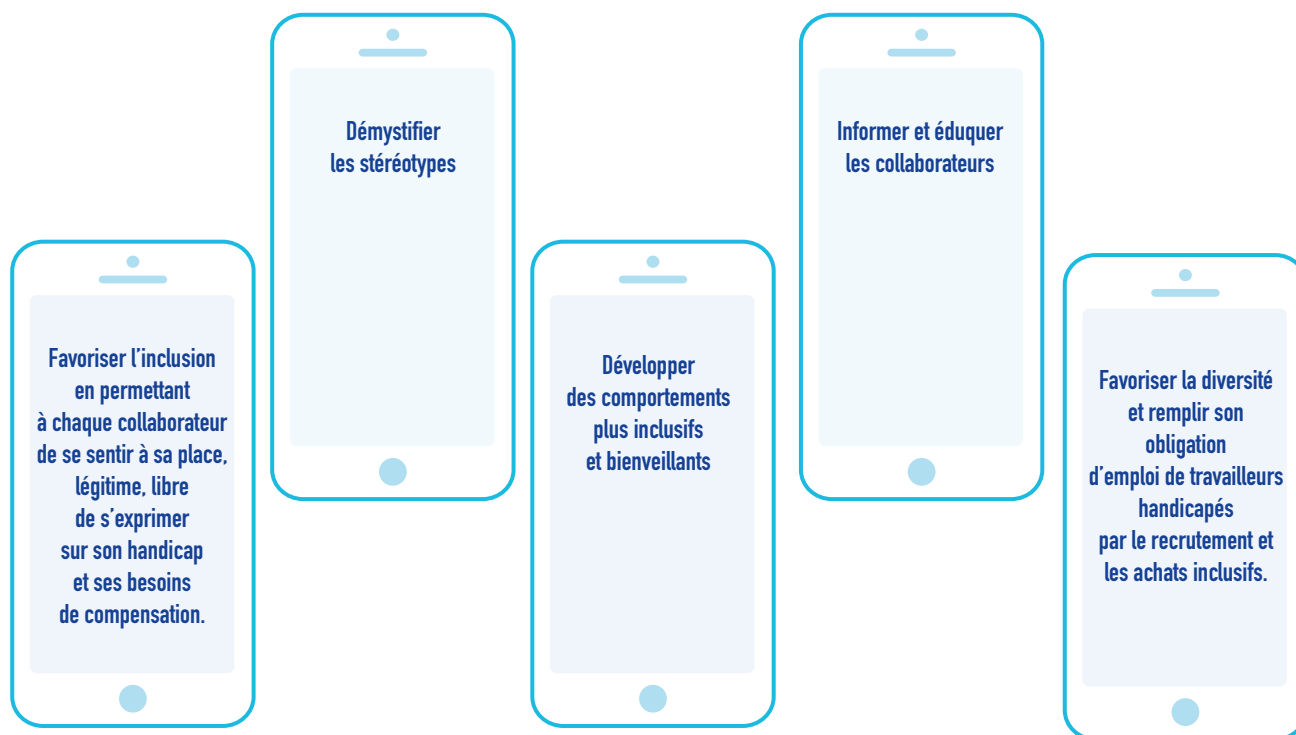
- **La RQTH n'est pas figée dans le temps**, elle peut être temporaire (un an, par exemple) pour bénéficier de mesures comme celle visant à compenser les incidences d'un traitement pendant une maladie.

**“Je n’en tirerai aucun avantage financier” ou “qu’est-ce que ça va m’apporter, à moi?”**

La RQTH vous permet :

- de bénéficier d'aménagements d'horaires en fonction de votre handicap.
- de bénéficier de règles particulières en cas de rupture de contrat de travail
- d'accéder à des stages de réadaptation, de rééducation professionnelle en cas d'inaptitude à votre ancien métier.
- de bénéficier des financements et conseils proposés par l'AGEFIPH et du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

# Sensibiliser ses collaborateurs : une démarche gagnant-gagnant pour l'ensemble de l'entreprise



## CONFÉRENCES, ATELIERS ET ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES

- **Conférences inspirantes** (rôles modèles) avec des personnalités (sportifs, dirigeants d'entreprises, parents d'enfants en situation de handicap...).
  - ▶ Intervenants sollicités par des contacts de l'entreprise ou via des prestataires, ex : [JKO Sports](#)
- **Conférences informatives et pratiques** : présentation des différentes formes de handicap, comment agir face au handicap.
  - ▶ Intervenants internes (RH/mission handicap/référents handicap) ou externes (associations, prestataires).
- **Conférences centrées sur les actions** mises en place au sein de l'entreprise pour favoriser l'inclusion : diffusion d'informations sur les dispositifs existants en interne, témoignages de collaborateurs.
  - ▶ Intervenants internes (RH/mission handicap/référents handicap).
- **Repas dans le noir.**
- **Simulateurs** pour sensibiliser au handicap visuel ou auditif  
ex : [Sensibilisation au Handicap Visuel](#)
- **Handisport.**
- **Initiation à la langue des signes** française.
- **Animations ludiques** (serious games, quizz...), ex : [Jeu d'enquête : Les Infiltré.e.s - Diversidées \(diversidees.com\)](#) / Communiquer autrement : [Jeux ExtraHordinaires - Diversidées \(diversidees.com\)](#)
- **Fresque de la diversité**, outil de sensibilisation sur la diversité sous toutes ses formes y compris le handicap : [La fresque de la diversité \(fresquedeladiversite.org\)](#)



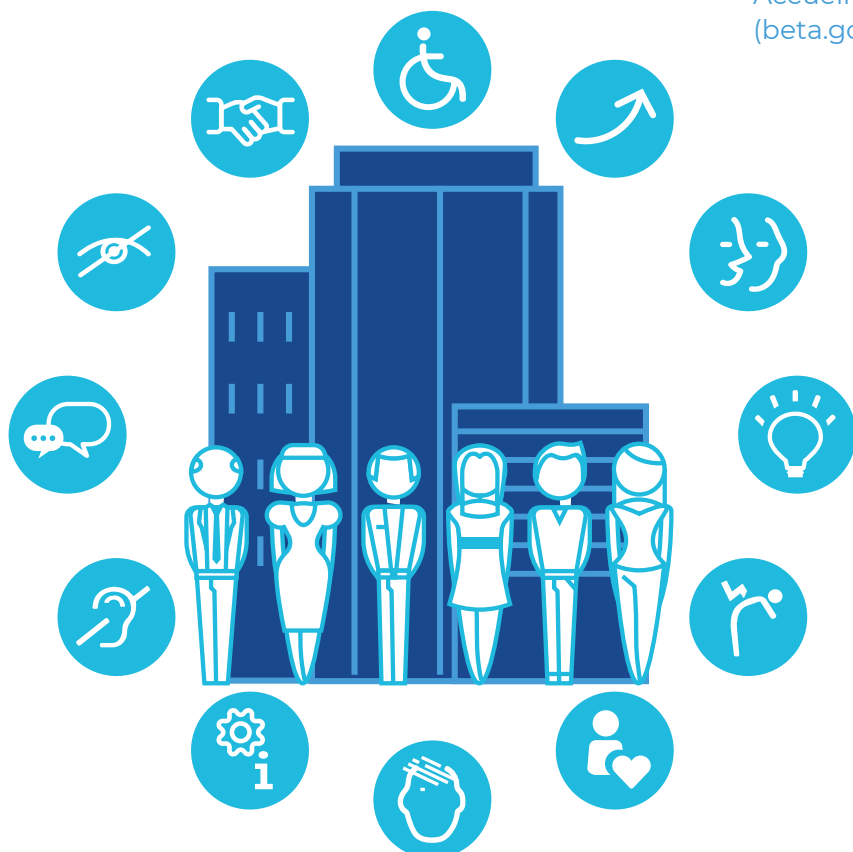
# S'INFORMER ET SE FORMER

## Communiquer

- Diffusion de mails, communication sur l'intranet, charte éventuelle, expositions, affichages lors de la semaine du handicap, vidéos.
- Élaboration et mise à disposition d'outils, de guides pratiques : recrutement inclusif, comment s'adapter aux différentes formes de handicap ? précisions sur les différentes formes de handicap...
  - ▶ Ressources internes et/ou externes, ex : ressources Agefiph :
    - Fiches thématiques – [Centre de ressources | Agefiph](#)
    - Activ box, traitant chaque mois d'une thématique à travers des outils de sensibilisation aux différents types de handicap, clé en main (vidéos, affiches, infographies, guides pratiques, témoignages, infographie), pour y accéder : [Créer un nouveau compte | Agefiph](#)

## Connaître et faire connaître

- **Cartographie de formations** par l'Agefiph (2019) : [recensement de formations référents handicap mars 2019 \(2\).xlsx \(live.com\)](#).
- **Formation au recrutement inclusif** des recruteurs.
- **Formations sur le handicap** pour les RH/ référents handicap/missions handicap, ex : MOOC réalisé avec Agefos PME et l'Agefiph : [Développez une entreprise plus inclusive envers le handicap – OpenClassrooms](#)
- **Formations pour engager les dirigeants**, ex : [Campus de l'inclusion : Dirigeants, passez à l'action ! \(campus-inclusion.fr\)](#)
- **Fiches Agefiph** pour les référents handicap
- **Guides et annuaires sur les ESAT/EA** pertinents pour l'entreprise ou renvoi vers la plateforme inclusion du ministère [Accueil - Le marché de l'inclusion \(beta.gouv.fr\)](#)



### Quels sont les acteurs concernés ?

- ▶ Recruteurs
- ▶ Managers
- ▶ Acheteurs
- ▶ Référents handicap
- ▶ Mission handicap
- ▶ Dirigeants

# IMPLIQUER ET INTÉRAGIR

## Implication des collaborateurs dans des démarches d'accompagnement vers l'emploi de PSH

- Participation à l'opération DuoDay permettant d'**accueillir une journée une personne en situation de handicap** en duo avec un collaborateur volontaire [Accueil – Duoday](#)
- **Parrainage individuel ou collectif** :  
Handi-Avenir : parrainage de jeunes avec handicap = emploi d'avenir
- **Immersion professionnelle**, de quelques heures à un mois :  
Handicap et immersion professionnelle : un levier d'accès à l'emploi | Agefiph
- **Rencontres** entre candidats en situation de handicap et collaborateurs à travers des **activités sportives ou des jeux inclusifs**,  
ex : [Sensibilisation au handicap](#) | Ces initiatives qui méritent une suite en 2022 ! [Talenteo](#)

## Interaction des collaborateurs avec des prestataires employant des PSH

- **Séminaire** ou repas d'équipe dans un lieu employant des PSH, ex : [Café joyeux](#).
- **Recours au secteur adapté** (EA, ESAT), pour des prestations de traiteur, une conciergerie... et communication sur la démarche auprès des collaborateurs qui bénéficient des prestations.



## ÉVALUER

### Communication sur des données internes sur le handicap, diffusion d'une enquête / d'un baromètre sur la diversité et l'inclusion

- **Outils spécifiques sur le handicap**  
ex : [Baromètre emploi et handicap \(travail-emploi.gouv.fr\)](#) / [Accueil du service Autodiagnostic handicap](#) | [Mon Parcours Handicap](#)
- **Outils portant sur la diversité en général**  
ex : [MIXITY](#) / [Processus de recrutement, offre emploi – Mozaïk RH \(mozaikrh.com\)](#) / [AFMD](#) | [Vers l'organisation inclusive : mesurer pour progresser](#)



## HandiForma FINANCE

Une solution à l'emploi des personnes  
en situation de handicap

L'action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est au cœur des missions de l'AFG, qui participe au programme de formation HandiFormaFinance depuis son lancement en 2012.

Soutenu par l'AGEFIPH et Pôle Emploi, ce dispositif a été créé pour permettre à des personnes en situation de handicap, Bac+2 a minima, d'accéder à des métiers très techniques et exigeants des compétences spécifiques. Face au déficit de formation des personnes en situation de handicap et à leur taux de chômage très élevé, HandiFormaFinance est une réponse concrète à la lutte contre la désinsertion professionnelle.

Ce programme de formation a permis le retour à l'emploi de près de 50 % des alternants et d'en diplômer 70 %. Plus de 50 candidats ont déjà pu bénéficier de ce dispositif pour se former et rejoindre une entreprise partenaire, dans le cadre d'un contrat en alternance (Amundi – BNP Paribas Securities Services – CACEIS – Candriam – Crédit Agricole CIB – Groupe Crédit Agricole – Mazars – La Banque Postale AM – Ostrum AM – Groupe Edmond de Rothschild).

[www.handiformafinance.fr](http://www.handiformafinance.fr)





# AFG

Ensemble, s'investir  
pour demain

**Publication réalisée par le Groupe de travail  
Diversités, vecteur de compétitivité**

- Dominique de Préneuf, Directeur général et Président du Groupe de travail  
d.depreneuf@afg.asso.fr.
- Juba Ihaddaden, Économiste | j.ihaddaden@afg.asso.fr
- Adeline de Queylar, Directrice de la Communication | a.dequeylar@afg.asso.fr

41 rue de la Bienfaisance | 75008 Paris | T : +33 (0)1 44 94 94 00  
Avenue de Cortenbergh 100 | 1000 Bruxelles



[www.afg.asso.fr](http://www.afg.asso.fr)