



Comprendre et favoriser l'inclusion handicap dans les sociétés de gestion

DONNÉES D'ENQUÊTE 2021



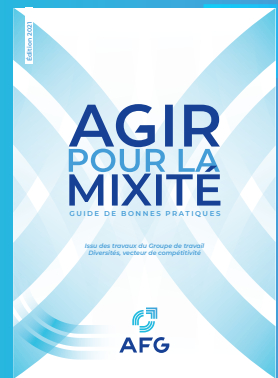
AFG

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'industrie française de la gestion d'actifs

En 2019, l'AFG a lancé le *Groupe de Travail Diversité, vecteur de compétitivité*, qui s'inscrit dans une démarche prospective autour des **critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG)**. Ce GT a été créé afin de mettre en cohérence la prise en compte des enjeux sociaux dans les investissements et la recherche d'exemplarité sur les pratiques sociétales internes des sociétés de gestion.

Le *GT Diversités* conduit notamment des actions pour **améliorer la mixité au sein des sociétés de gestion** et **favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap**, au-delà des dispositifs mis en place par l'État.

"Agir pour la mixité", publié en octobre 2021, est un guide de bonnes pratiques dont l'ambition est d'apporter aux sociétés de gestion des outils opérationnels pour les aider à s'engager concrètement par des actions en faveur de la mixité, facteur d'amélioration de la gouvernance et de la performance dans l'entreprise.



Après l'initiation de ses travaux autour de la mixité, l'AFG publie pour la première fois les résultats de son enquête sur la place du handicap dans l'industrie de la gestion d'actifs



Place et perception du handicap

Pour un tiers des SGP interrogées, la prise en compte du handicap est principalement réglementaire. Pour un tiers d'entre elles, **le handicap est une préoccupation forte**. Au contraire, pour le dernier tiers il ne s'agit pas d'une préoccupation majeure.

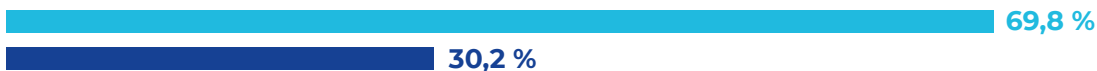
■ DISPOSITIFS ORGANISATIONNELS

Alors que les **deux tiers des SGP indiquent être parfaitement préparées à accueillir des personnes en situation de handicap**, 26 % d'entre elles l'envisagent difficilement et 7 % considèrent ne pas l'être.

► **La moitié des SGP a un dispositif organisationnel autour du handicap.** Celui-ci peut reposer sur une structuration en interne : pour 45 % le handicap est dans le périmètre d'une personne de leur équipe RH et pour 17 % une procédure claire et accessible de déclaration de handicap a été mise en place pour leurs collaborateurs. 15 % des SGP ont mis en place une mission handicap, c'est-à-dire un département spécifique des Ressources Humaines chargé de mettre en œuvre la politique handicap de l'entreprise. Celle-ci peut également se baser sur le recours à des organismes tiers : pour 30 % des SGP des prestataires sont utilisés.

Prise en compte du handicap dans les SGP

Vous faites appel à un ou plusieurs prestataires/partenaires



Le handicap est dans le périmètre d'une personne de votre équipe RH



Vous avez un ou plusieurs référents handicap



Vous avez mis en place une procédure claire et accessible de déclaration de handicap pour vos collaborateurs



Vous avez une mission handicap



■ Oui ■ Non

► **La moitié des SGP n'a pas de dispositif organisationnel autour du handicap.** 50 % de cette moitié n'en ont pas de connaissances, elles ignorent notamment les **conditions d'accès au statut de travailleur handicapé** ainsi que les droits afférents à sa reconnais-

sance ou le cadre législatif entourant l'obligation d'emploi des salariés handicapés. Néanmoins, 63 % de ces SGP disposent d'un ou plusieurs collaborateurs avec des connaissances sur les différents types de handicaps (visibles et invisibles).

■ EMPLOI DES PERSONNES AFFECTÉES PAR UN HANDICAP

57 % des SGP considèrent que **l'accès à des profils** correspondant davantage à leurs besoins de recrutement faciliterait leurs démarches d'inclusion des personnes affectées par un handicap. Pour 29 % **l'appui d'organismes spécialisés** en matière de recrutement, d'accompagnement à la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et la mise en contact avec des sous-traitants spécialisés les aideraient dans leurs démarches. 11 % souhaiteraient que les démarches administratives soient facilitées.

18 % des SGP considèrent qu'une **insuffisance dans les qualifications requises** est une difficulté majeure pour l'embauche de salariés en situation de handicap. 13 % évoquent le **niveau de diplôme**.

Cependant, plus de la moitié des SGP n'envisagent pas les critères suivants comme d'éventuelles difficultés pour ces embauches :

- les horaires de travail (79 %),
- le travail en équipe (69 %),
- le relationnel (66 %),
- la capacité à gérer le stress (55 %).

Facteurs d'aide à l'inclusion de personnes en situation de handicap dans les SGP

L'accès à des profils correspondant davantage à vos besoins de recrutement :

57 %

L'appui d'organismes spécialisés en matière de recrutement, d'accompagnement à la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, la mise en contact avec de la sous-traitance spécialisée :

29 %

Des démarches administratives plus simples et facilitées :

11 %

Autre :

3 %

🏛️ Politiques mises en œuvre

Les politiques mises en œuvre en faveur des personnes en situation de handicap peuvent se décliner en interne et par la participation à des initiatives de Place.

■ DISPOSITIFS EN INTERNE

► 15 % des SGP ont mis en place une politique de recrutement de travailleurs en situation de handicap. Ces sociétés travaillent avec des acteurs spécialisés (Cap emploi, Pôle emploi, agences d'intérim, sites d'emploi, UPTIH). Les 4/5^e ont mis en place un **recrutement proactif** (*job datings*, salons, forums, recours à des cabinets de recrutement) ;

► 13 % ont déterminé une politique favorisant les évolutions de carrière dans l'entreprise pour les travailleurs en situation de handicap. Cela se matérialise par un **suivi spécifique personnalisé et par la facilitation du quotidien** pour éviter toute exclusion (aides financières, congés supplémentaires, télétravail facilité) ;

► 22 % ont implémenté une politique de **sensibilisation de leurs collaborateurs**. 91 % d'entre elles l'ont fait par le biais d'une sensibilisation de tous les employés grâce à des initiatives interactives (ateliers, expositions, conférences...), 77 % par la transmission d'informations sur les réalités du handicap et 36 % par la **formation des managers et responsables d'intégration**. Seulement 5 % mettent en valeur les entités "bons élèves" ;

► 34 % des SGP ont recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté (EA, ESAT, TIH). Pour 79 % de ces dernières, ces contrats de sous-traitance ont permis une réduction du montant de leur contribution AGEFIPH.

■ RÔLE DE L'AFG

Le rôle de l'AFG se décline sous deux axes. Au-delà des actions initiées par le *GT Diversités, vecteur de compétitivité* pour accompagner ses membres dans la prise en compte de cet enjeu de société, l'AFG est partie prenante et proactive dans le programme de formation HandiForma Finance :

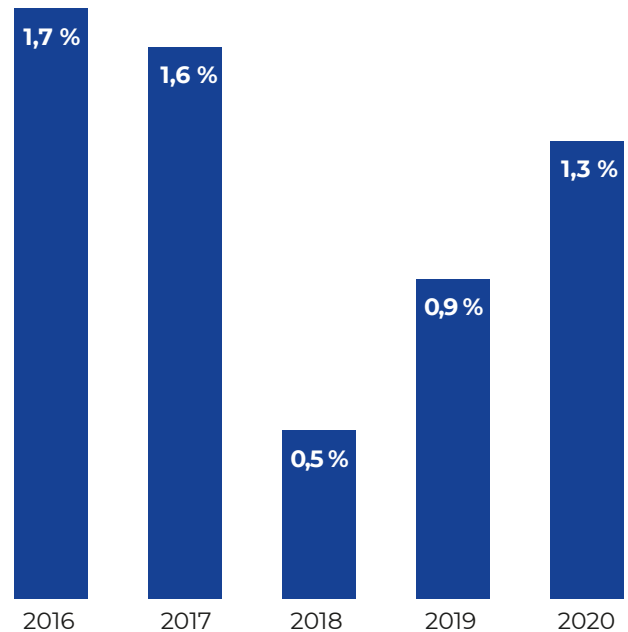
- ▶ 18 % des SGP sont informées du dispositif HandiForma Finance et 8 % des répondants en font partie.



Lancé il y a dix ans, le programme de formation HandiForma Finance a été créé pour permettre à des personnes en situation de handicap, Bac+2 a minima, d'accéder à des métiers très techniques, exigeant des compétences spécifiques.

- ▶ 70 % des SGP encouragent la promotion des actions par l'industrie en matière de handicap et 63 % la production de fiches pour faciliter la prise en main du sujet.

Part de personnes en situation de handicap dans les recrutements depuis 2016



1,1 % des effectifs recrutés depuis 2016 sont des travailleurs en situation de handicap. En 2020, ces derniers représentent 1,3 % des recrutements.

Représentation des personnes en situation de handicap dans les SGP

La proportion de personnes en situation de handicap est de 1,6 % parmi l'ensemble des effectifs des sociétés interrogées. Ce pourcentage atteint 1,2 % dans la population cadre et 6 % parmi les non-cadres.

Conclusion

Les dispositifs d'aide au recrutement des personnes en situation de handicap ne sont pas connus et intégrés par les acteurs de l'industrie de la gestion d'actifs. De réelles disparités existent concernant les dispositifs organisationnels et les politiques volontaristes mis en œuvre par les SGP.

La représentation des personnes en situation de handicap dans les différents métiers de la gestion doit progresser. Comme elle l'a fait pour la mixité, l'AFG prolongera ses travaux pour agir en faveur de l'inclusion handicap au sein des SGP avec des supports utiles tels que des fiches-outils et guides de bonnes pratiques à partager.