

Plan d'action politique handicap

1. Préambule	1
2. Rappel des points clés et des objectifs	2
2.1. Qu'est-ce que le handicap ?	2
2.2. Pourquoi mettre en place une politique handicap ?	2
2.3. Quelle obligation pour l'employeur ?	3
2.4. Quels sont nos principaux objectifs à ABC ?	3
2.4.1. Objectifs principaux	3
2.4.2. Priorités	3
3. Les différentes étapes du plan d'action	4
3.1. 1ère étape : Formation de l'équipe Ressources Humaines et nomination du Référent Handicap.	4
3.2. 2ème étape : Communication sur notre politique handicap	4
3.3. 3ème étape : Formation spécifique pour les managers et recruteurs permanent	5
3.4. 4ème étape : Sensibilisation des collaborateurs	5
3.5. 5ème étape : Faire un bilan global et faire vivre la politique handicap sur le long terme	6
4. Conclusion	6
5. Les contacts privilégiés	7

1. Préambule

Dans le cadre des recrutements comme de la gestion des ressources humaines, le groupe ABC arbitrage recherche la diversité, dans toutes ses formes (nationalité, culture, sexe ou handicap), par l'intégration de collaborateurs différents.

ABC arbitrage a d'ailleurs mis en place en 2022 un groupe de travail dédié aux questions RSE qui se réunit a minima une fois par trimestre. Pour rejoindre le groupe RSE il suffit de rejoindre le channel public "#RSE" sur slack ou bien d'en discuter directement avec la Responsable RSE qui est à l'initiative du projet. Ouvert à tous, il est composé des salariés qui souhaitent apporter leur contribution sur ces questions. La thématique de la diversité et de l'inclusion est approfondie via une "Task Force", qui est force de proposition.

Dans le cadre des enjeux liés à sa responsabilité sociétale, ABC arbitrage souhaite aujourd'hui aller plus loin dans sa démarche en mettant en place une politique Handicap clairement définie. Pour cela, ABC arbitrage a créé ce plan d'action en plusieurs étapes, celui-ci a été soumis à la "Task Force" Diversité et Inclusion qui a pu apporter ses recommandations.

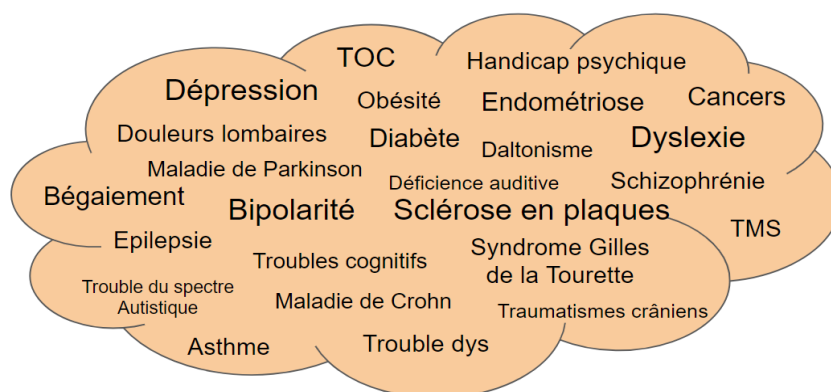
La direction s'engage à ce que les étapes de ce plan d'action soient déployées avant la fin du business plan 2025. Toutefois, étant donné l'importance de cette démarche, la direction et le service Ressources Humaines mettront tout en œuvre pour qu'un maximum d'étapes soient réalisées avant la fin de l'année 2024. Cet engagement constitue une priorité pour l'entreprise et s'inscrit dans la lutte au quotidien contre toutes les formes de discrimination.

2. Rappel des points clés et des objectifs

2.1. Qu'est-ce que le handicap ?

"De manière générale, le terme handicap désigne toute personne sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes tant dans sa vie personnelle que professionnelle.^{1}*

Le handicap peut être évolutif ou non et il doit être défini dans le temps (minimum 1 an ou définitif).



2.2. Pourquoi mettre en place une politique handicap ?

Dans le cadre de notre politique RSE, nous avons une véritable volonté d'agir pour améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés rencontrant des problématiques de santé ou de handicap.

Il est important d'agir car nous pouvons tous être concernés de près ou de loin. En effet :

- 12 millions de Français sont touchés par le handicap (1 sur 6)
- et 12 millions sont aidants, soit un Français sur trois touchés directement ou indirectement par une forme de handicap ;
- 1 personne sur 2 déclare un handicap au cours de sa vie active, de manière ponctuelle ou définitive ;
- dans 85 % des cas, le handicap survient au cours de la vie professionnelle.

¹ source Kouide

De plus, nous sommes convaincus que la diversité des profils est source de richesse pour l'entreprise.

2.3. Quelle obligation pour l'employeur ?

Tout employeur de 20 salariés et plus doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle. Concrètement, pour la contribution 2023, cela représente un objectif d'emploi de travailleurs handicapés de 4 personnes.

2.4. Quels sont nos principaux objectifs à ABC ?

Les objectifs prioritaires sont tournés en majorité pour le moment vers les collaborateurs présents et non vers le recrutement de personnes en externe car il est primordial d'accompagner et de maintenir dans l'emploi nos collaborateurs. A savoir que selon le ministère du travail 70 % des salariés actuellement en situation de handicap ne l'étaient pas lors de leur recrutement.

2.4.1. Objectifs principaux

- **Informar les collaborateurs**

- Sur le handicap au travail :

Afin de pouvoir mener des réflexions et des comportements constructifs et sans tabous vis-à-vis de sa situation personnelle ou de celles de ses collègues. Exemple: beaucoup de personnes ne déclarent pas leur situation de handicap par méconnaissance et ne s'identifient pas à cause de certains stéréotypes ou bien aussi par peur d'être freinés dans leur carrière, c'est un état de fait que l'on peut atténuer.

- Sur notre politique :

Afin de faire comprendre que des canaux de communication existent et qu'ils sont à disposition de tous.

- **Accompagner les collaborateurs vivant une situation qui impacte leur quotidien**

Par l'écoute des collaborateurs et leur accompagnement afin de maintenir leur employabilité en prenant en compte leurs besoins. Il permet de tisser des liens avec les acteurs externes (ex: médecine du travail) et internes (ex : managers, CSE) lorsque cela est nécessaire. L'accompagnement peut éventuellement mener à des aménagements au cas par cas, afin de maximiser l'inclusivité et le bien-être du collaborateur, dans la limite de sa sensibilité.

2.4.2. Priorités

- **Communiquer et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs ;**

- **Former les acteurs en interne : RH, management, acteurs du recrutement, CSE.**

Dans un second temps, nous mènerons plus d'actions en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap. La formation des acteurs du recrutement est déjà un premier pas pour participer à leur inclusion.

3. Les différentes étapes du plan d'action

Frise chronologique des *deadlines* du plan d'action :



3.1. 1ère étape : Formation de l'équipe Ressources Humaines et nomination du Réfèrent Handicap.

Le Réfèrent Handicap est un tiers de confiance qui oriente, informe et accompagne les personnes en situation de handicap. C'est un facilitateur qui fait le lien entre les différents acteurs internes et externes (AGEFIPH, médecine du travail, etc.) .

Le Réfèrent sera pilote d'actions, de projets et travaillera étroitement avec la Responsable RH et la direction pour mener à bien le plan d'action pour développer la politique handicap ABC.

Malgré le fait que la présence d'un Réfèrent Handicap n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 250 salariés, son rôle nous semble essentiel au sein d'ABC arbitrage. Nous avons donc nommé une membre du département des Ressources Humaines comme Référente Handicap à la suite de la formation dont elle a bénéficié.

3.2. 2ème étape : Communication sur notre politique handicap

Il est important de parler régulièrement du handicap dans le cadre de notre politique RSE car nous serons tous et toujours plus ou moins concernés. Dans un premier temps, l'objectif sera d'informer sur ce qui est considéré comme une situation de handicap, sur les

interlocuteurs privilégiés (Référént Handicap, Agefiph, médecine du travail) et rendre l'information accessible pour déclencher une prise de conscience de l'existence de cette politique.

Après avoir partagé la politique handicap au Cercle Management, il est prévu de réaliser une communication qui sera envoyée par la Direction à l'ensemble des collaborateurs, ainsi qu'une communication récapitulative des informations essentielles sur slack, notamment le lien vers l'intranet RSE (dossier Handicap) qui rassemblera les documents (politique Handicap, procédures internes).

Il y aura également des communications régulières tout au long de l'année afin de faire vivre la politique.

Enfin, à chaque action ou événement, une communication externe sur nos réseaux sera également réalisée.

3.3. 3ème étape : Formation spécifique pour les managers et recruteurs permanent

Chaque manager peut être confronté à l'intégration et au management d'une personne en situation de handicap dans son équipe. L'objectif est de lui donner des clés pour appréhender la situation et d'être en capacité de se questionner et d'être attentif aux signaux faibles (= ce sont des comportements qui ne sont pas habituels chez un salarié) qui sans s'alarmer peuvent potentiellement être un premier indicateur d'une situation de handicap.

Pour répondre à une partie de nos objectifs secondaires, nous intégrerons les recruteurs permanents impliqués très régulièrement dans le processus de recrutement. L'objectif est d'éviter toute forme de discrimination et de leur donner les clés pour bien réagir si une personne en entretien se déclare comme étant en situation de handicap.

Des procédures concernant l'embauche d'un salarié en situation de Handicap et la déclaration d'une situation de handicap chez un collaborateur présent seront également réalisées et partagées aux managers et aux recruteurs.

3.4. 4ème étape : Sensibilisation des collaborateurs

Cette étape aura pour but d'éveiller les consciences pour comprendre le handicap au travail et connaître les solutions, mais aussi de créer un climat de confiance favorable à l'intégration et à l'évolution des collaborateurs en situation de handicap.

Quelques exemples d'action de sensibilisation possible (la liste est non-exhaustive):

- Informer et sensibiliser les nouveaux collaborateurs sur notre politique handicap lors du point d'intégration prévu avec la personne responsable de la politique handicap en interne ;
- Communication "d'informations chocs" avec des chiffres clés ;

- Intervention d'un professionnel de santé pour sensibiliser au sens large ;
- Conférence/témoignage avec un expert handicap ;
- Conférence avec des sportifs paralympiques ;
- Organisation d'ateliers de mise en situation (sous différents formats comme le sport, le théâtre, escape game...) ;
- Sensibilisation format digital.

Le choix du format de la sensibilisation sera définie en concertation avec la "Task Force".
Notre objectif est qu'au moins 70 % de nos collaborateurs soient sensibilisés.

3.5. 5ème étape : Faire un bilan global et faire vivre la politique handicap sur le long terme

Le Référent Handicap réalisera un bilan annuel des étapes effectuées qui sera communiqué au CSE.

Il faudra faire en sorte que l'élan du lancement de la politique ne s'essouffle pas dans le temps en mettant en place des process en interne.

Pour cela, il sera prévu :

- Une récurrence des actions de communication : création et partage de contenu régulier via les canaux de communication très utilisés (slack, mail, intranet). Tout le contenu sera dans l'intranet pour centraliser et faciliter l'accès à l'information ;
- Une sensibilisation régulière auprès de tous les collaborateurs (1 fois par an) (ex : conférence en interne) ;
- Une information des nouveaux collaborateurs sur la politique Handicap lors du point qui a lieu le premier jour ;
- Une étude de la participation à des événements de recrutement ;
- Un partage régulier et mise à jour des procédures concernant l'embauche d'un salarié en situation de Handicap et la déclaration d'une situation de Handicap chez un collaborateur présent.

A la fin du business plan 2025, en lien avec la Responsable Ressources Humaines et les membres de la "Task Force", le Référent Handicap prendra du recul par rapport aux diverses actions réalisées afin d'adapter la politique handicap.

4. Conclusion

Le plan d'action et la politique Handicap seront amenés à évoluer dans le temps en fonction des différentes remontées (CSE, "Task Force", conseil d'administration), il sera communiqué au médecin du travail. Le Référent Handicap et le service RH sont à l'écoute de vos suggestions. Vous pouvez également vous référer à d'autres acteurs pour proposer des choses ou faire des remarques : les membres du CSE, le manager, les membres de la "Task Force" et la médecine du travail.

5. Les contacts privilégiés

La décision d'un salarié de porter à la connaissance de l'employeur ou d'une des personnes listés ci-dessous sa qualité de travailleur handicapé résulte d'une démarche volontaire.

Toutes informations transmises à l'un des acteurs ci-dessous est de nature **confidentielle**. Seul le salarié peut décider d'en parler ou non à son entourage, son manager ou à ses collègues.

- Référente Handicap
- Médecine du travail
- Agefiph
- CSE
- Task Force Diversité et Inclusion