

Plan d'action politique handicap et aidants

1. Préambule

La promotion de la diversité et de l'inclusion est au cœur des engagements d'ABC arbitrage, qui l'intègre depuis plusieurs années dans sa politique de ressources humaines et sa démarche RSE.

Le présent plan d'action en faveur de l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap pour la période 2026-2028 s'inscrit dans la continuité du premier plan d'action en faveur du handicap formalisé en 2024.

Le précédent plan (2024-2025) a permis d'établir les fondations essentielles : sensibilisation auprès des équipes, développement des dispositifs d'accompagnement individuels, formation des acteurs clés de l'entreprise et un renforcement de nos relations avec des acteurs spécialisés. Ces premières avancées ont permis d'amorcer une dynamique positive, et contribuer au développement d'une culture d'inclusion, que ce nouveau plan a vocation à consolider et à amplifier.

Forts de ces acquis, nous désirons franchir une nouvelle étape avec le plan 2026-2028, qui élargit le périmètre existant en incluant le soutien aux aidants familiaux. Cette évolution traduit notre volonté d'aller plus loin, en proposant une politique handicap plus globale, solidaire et durable.

1. Préambule	1
2. Bilan du plan d'action 2024 - 2025	2
2.1. Contexte et enjeux	2
2.2. Objectifs initiaux	3
2.3. Actions menées	4
2.3.1. Accompagnement individuel	4
2.3.2. Communication	4
2.3.3. Formation	5
2.3.4. Sensibilisation	5
2.3.5. Recrutement	5
2.4. Constat et enseignements tirés	6
2.4.1. Sensibilisation : un levier à renforcer	6
2.4.2. Formation : un impact direct sur l'accompagnement	6
2.4.3. Émergence de nouvelles réalités : la question de l'aidance	7

2.4.4. Conclusion : une dynamique positive à consolider	7
3. Le plan d'action 2026 - 2028	7
3.1. Objectifs principaux	7
3.2. Les étapes du plan d'actions	8
3.2.1. Renforcer les acquis : approfondir l'intégration du handicap dans la culture de l'entreprise	8
3.2.1.1. Communication sur la politique et faire vivre la démarche	8
3.2.1.2. Renforcer la sensibilisation auprès des collaborateurs	8
3.2.1.3. Poursuivre la formation des acteurs clés	9
3.2.2. Élargir notre politique : reconnaître et accompagner les collaborateurs aidants	9
3.2.2.1. Qu'est-ce qu'un aidant ?	9
3.2.2.2. Pourquoi les intégrer dans notre politique ?	9
3.2.2.3. Nos actions pour 2026-2028	10
3.3. Explorer de nouvelles pistes	11
3.3.1. Étudier le besoin et l'applicabilité aux filiales	11
3.3.2. Développer nos leviers externes : recrutement et partenariats	11
4. Conclusion	11
Annexe 1 - Frise chronologique du plan d'action 2026–2028	13
Annexe 2 - Les contacts privilégiés	14
Annexe 3 - Executive Summary	15

2. Bilan du plan d'action 2024 - 2025

2.1. Contexte et enjeux

Avant de présenter le bilan du plan d'action handicap 2024-2025, il est utile de rappeler brièvement les fondements de la démarche et le contexte dans lequel ce premier plan a été déployé.

Le handicap désigne les situations dans lesquelles une personne peut rencontrer des difficultés ou des obstacles dans la réalisation d'activités du quotidien, tant dans sa vie personnelle que professionnelle.¹ Il peut être visible ou invisible, temporaire (au minimum un an) ou durable, et peut évoluer au fil du temps.

En France, près de 12 millions de personnes sont concernées, soit une personne sur six. Plus largement, une personne sur deux déclarera un handicap au cours de sa vie active, et dans 85 % des cas, celui-ci survient au cours de la vie professionnelle. Ces chiffres rappellent que chacun peut être concerné un jour, directement ou indirectement.

¹ source Kouide

Dans ce contexte, ABC arbitrage a fait du handicap un axe stratégique majeur de ses actions en faveur de la diversité, en cohérence avec son ADN résolument humain. Convaincue que la diversité des parcours et des profils constitue une richesse collective, l'entreprise agit pour favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi de tous les collaborateurs.

L'une des priorités de sa politique RSE est ainsi de soutenir ses collaboratrices et collaborateurs, première richesse de l'entreprise, afin de créer les conditions propices à leur développement et à leur épanouissement professionnels.

Dans un secteur en constante évolution comme celui des marchés financiers, cette démarche n'est pas seulement un enjeu sociétal, mais aussi un levier d'innovation, de performance et d'attractivité. Elle traduit notre conviction : une entreprise inclusive est une entreprise plus innovante, capable d'attirer et de faire grandir des talents aux profils diversifiés.

Si ABC arbitrage a choisi d'agir proactivement, par conviction, cette démarche s'inscrit également dans le cadre légal. En effet, la loi française² prévoit que toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer au moins 6 % de son effectif moyen annuel de personnes en situation de handicap, sous peine d'une contribution annuelle.

Le plan d'action 2024-2025, première étape structurante de notre politique handicap constitue un retour d'expérience et donc un socle essentiel pour notre feuille de route 2026-2028.

2.2. Objectifs initiaux

Lors du lancement de son premier plan d'action en faveur du handicap, ABC arbitrage a choisi de concentrer ses efforts sur l'accompagnement des collaborateurs déjà présents dans l'entreprise, plutôt que sur le recrutement externe. Cette orientation traduisait une volonté claire : favoriser le maintien dans l'emploi, renforcer l'accompagnement individuel et poser les bases d'une culture d'entreprise plus inclusive. Elle aussi l'une des priorités de sa politique RSE : soutenir ses collaboratrices et collaborateurs, sa première richesse, afin de créer les conditions propices à leur développement et à leur épanouissement professionnels.

Les objectifs principaux se déclinaient autour de trois axes :

- Informer et sensibiliser les collaborateurs :

L'enjeu était de lever les tabous liés au handicap, de fournir les éléments de compréhension nécessaire à l'adoption de comportements constructifs et de favoriser la déclaration des situations, souvent freinée par la méconnaissance, les stéréotypes ou la crainte d'un impact sur sa carrière.

² article L.5212-2 du Code du travail

- Accompagner les collaborateurs concernés :

L'objectif était de garantir une écoute active, un suivi individualisé et des solutions adaptées afin de favoriser le maintien dans l'emploi et le développement professionnel des collaborateurs concernés, en tenant compte de leurs besoins spécifiques. Cet accompagnement s'appuyait sur la mobilisation conjointe des acteurs internes (managers, CSE, RH) et externes (notamment la médecine du travail), et pouvait conduire, le cas échéant, à des aménagements de poste ou d'organisation visant à favoriser l'inclusion et le bien-être au travail.

- Former les acteurs clés de l'entreprise :

La montée en compétence des équipes RH, des managers et des membres du CSE constituait un levier essentiel pour diffuser les bons réflexes et garantir une prise en charge adaptée des situations de handicap. Il était également prévu d'intégrer progressivement les acteurs du recrutement afin de renforcer leur capacité à adopter des pratiques plus inclusives.

2.3. Actions menées

ABC arbitrage a déployé l'ensemble des actions prévues dans son premier plan handicap, confirmant ainsi son engagement en faveur d'un environnement de travail plus inclusif.

2.3.1. Accompagnement individuel

La mise en place d'une référente handicap a permis d'instaurer un point de contact clairement identifié et accessible pour les collaborateurs. En lien avec les managers, la médecine du travail et une spécialiste handicap rattachée au service de santé au travail, plusieurs accompagnements individuels ont été initiés.

Dans ce cadre, les collaborateurs potentiellement concernés ont été reçus individuellement par le médecin du travail et la spécialiste handicap rattachée au service de santé au travail, afin de les écouter, les orienter et les conseiller.

Par ailleurs, des dossiers de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ont été constitués, témoignant de la volonté d'apporter des réponses concrètes aux besoins identifiés.

2.3.2. Communication

Cette démarche s'est traduite par une communication claire et régulière visant à mieux faire connaître les canaux d'échange internes ainsi que les dispositifs existants accessibles à l'ensemble des collaborateurs

Afin de renforcer la visibilité de la démarche, le plan d'action a été publié sur l'intranet et le site internet.

Plusieurs communications internes ont rythmé l'année 2024, complétées par un rappel en fin d'année 2025, contribuant à maintenir la dynamique et à informer progressivement l'ensemble des équipes.

Enfin, la politique handicap est désormais systématiquement mentionnée lors des points d'accueil RH, garantissant une sensibilisation dès l'onboarding des nouveaux collaborateurs.

2.3.3. Formation

Trois sessions de formation ont été conçues et animées, réunissant 21 collaborateurs (managers, membres du CODIR, représentants du CSE, Task Force), soit 22 % de notre effectif total.

Ces publics, au cœur des interactions quotidiennes et souvent impliqués dans le recrutement, ont ainsi renforcé leurs connaissances sur les enjeux d'inclusion et disposent désormais de clés de compréhension et outils concrets pour accompagner les situations liées au handicap.

Le programme combinait apports théoriques, mises en situation et études de cas en petits groupes, favorisant l'échange et l'appropriation des bonnes pratiques.

Les supports de formation ont également été transmis aux participants afin de renforcer les apprentissages au-delà des sessions de formation.

2.3.4. Sensibilisation

Un quiz interactif proposé à l'ensemble des collaborateurs a réuni une cinquantaine de participants (~56 % de l'effectif). Cette initiative visait à déconstruire des idées reçues, à briser certains tabous et à ouvrir le dialogue autour du handicap.

2.3.5. Recrutement

Bien que le recrutement ne constituait pas un axe prioritaire du premier plan d'action, plusieurs mesures ont été engagées pour rendre le processus plus inclusif dans son ensemble.

Dans ce cadre, une offre d'emploi a été diffusée sur le site de l'Agefiph, afin de tester ce canal spécialisé et d'en évaluer la pertinence pour nos besoins de recrutement.

Plus globalement, l'ensemble du processus de recrutement a été repensé pour mieux refléter notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion. À ce titre :

- les offres d'emploi comportent désormais une mention explicite affirmant cet engagement : « *Nos politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes et des personnes en situation de handicap sont au cœur de notre démarche.* »
- le processus de sélection a été renforcé grâce à des grilles d'évaluation objectives visant à limiter les biais ;
- un guide d'entretien a été créé et diffusé aux recruteurs pour rappeler le cadre légal, partager les bonnes pratiques et encourager une approche respectueuse et inclusive ;

- enfin, l'existence de la politique handicap est désormais mentionnée lors des entretiens RH, permettant d'informer les candidats et d'encourager, si nécessaire, des échanges ultérieurs sur le sujet.

Par ailleurs, la politique handicap est accessible publiquement sur le site internet de l'entreprise, permettant aux candidats potentiellement intéressés ou concernés de s'informer librement sur nos engagements et nos pratiques.

2.4. Constat et enseignements tirés

Le premier plan d'action 2024-2025 avait pour priorité de favoriser la déclaration volontaire des situations de handicap. Plusieurs collaborateurs ont engagé le dialogue à ce sujet et plusieurs dossiers sont aujourd'hui en cours d'instruction. Deux démarches ont déjà abouti à une reconnaissance officielle (RQTH), tandis que d'autres sont encore en cours. Cette dynamique traduit une prise de conscience progressive et une confiance croissante dans le dispositif interne.

2.4.1. Sensibilisation : un levier à renforcer

Les actions de communication menées ont permis de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux du handicap, à travers des communications régulières diffusées sur le channel Slack RH (chiffres clés, définitions, bonnes pratiques, informations sur la politique interne).

En complément, une action de sensibilisation dédiée a permis de toucher une partie significative des collaborateurs (environ 56%).

Le fait que plusieurs collaborateurs soient entrés en contact avec la référente handicap montre que ces actions ont été efficaces. Elles ont contribué à instaurer un climat de confiance et à favoriser la prise de parole, même si certains collaborateurs ne se sentent pas encore prêts à engager une démarche officielle.

2.4.2. Formation : un impact direct sur l'accompagnement

La formation des managers, des membres du CSE et de la *Task Force* Diversité et Inclusion a démontré son efficacité notamment en renforçant leur capacité à identifier les situations concernées, à adopter des postures adaptées et à orienter les collaborateurs vers la référente handicap. Cette montée en compétence a permis d'améliorer la qualité des échanges et la prise en charge des situations rencontrées.

Dans certains cas, les situations étaient trop temporaires (moins de six mois) pour justifier une démarche RQTH ; un accompagnement ponctuel a alors été privilégié. Cela montre l'importance d'une approche flexible et proportionnée.

2.4.3. Émergence de nouvelles réalités : la question de l'aide

Plusieurs situations d'aide sont apparues au sein de l'entreprise. Ce constat confirme la nécessité d'intégrer ce sujet dans le prochain plan d'action, afin d'offrir un cadre clair et un soutien adapté aux collaborateurs concernés.

2.4.4. Conclusion : une dynamique positive à consolider

Le premier plan d'action a permis de poser les fondations de notre politique handicap : renforcer l'information, commencer à libérer la parole, structurer l'accompagnement.

Ces avancées s'inscrivent dans une démarche de temps long. La construction d'une politique handicap est un travail progressif, qui se déploie par étapes et dont les effets se mesurent sur la durée. À l'échelle d'un premier plan de deux ans, les progrès réalisés constituent avant tout des jalons essentiels pour installer une dynamique durable.

Si certains objectifs doivent encore être consolidés (comme l'amplification des actions de sensibilisation ou la poursuite des démarches de reconnaissance), les évolutions observées témoignent d'une dynamique positive et d'une confiance croissante dans le dispositif et ses interlocuteurs.

Le choix initial de concentrer les actions sur les collaborateurs déjà présents dans l'entreprise apparaît, au regard de ce bilan, pertinent pour ABC arbitrage. Il a permis de poser un cadre sécurisant, de favoriser la prise de parole et de développer des accompagnements adaptés. Cette orientation sera donc poursuivie et renforcée dans le prochain plan.

Ce premier bilan confirme que nous avançons dans la bonne direction. Il invite à consolider les actions engagées et à élargir notre approche en intégrant pleinement l'enjeu de l'aide, qui constituera l'un des axes majeurs du prochain plan 2026-2028.

3. Le plan d'action 2026 - 2028

3.1. Objectifs principaux

Le plan d'action 2026-2028 s'inscrit dans la continuité du premier plan tout en marquant une nouvelle étape pour la politique handicap d'ABC arbitrage. Il a pour ambition de consolider les fondations posées, d'amplifier les actions engagées et d'élargir notre démarche en intégrant pleinement la question des aidants familiaux.

Notre priorité demeure l'accompagnement des collaborateurs déjà présents dans l'entreprise, afin de leur garantir un environnement de travail inclusif, sécurisant et propice à l'expression des situations.

Pour cette nouvelle période, notre feuille de route s'articule autour de deux axes stratégiques :

A/ Approfondir l'intégration du handicap dans la culture de l'entreprise

En renforçant la sensibilisation, la communication et l'accompagnement afin de maintenir et d'améliorer les conditions favorables à la déclaration volontaire, à l'inclusion durable et à l'épanouissement professionnel.

B/ Reconnaître et accompagner les collaborateurs aidants

En définissant un cadre clair, en mettant à disposition des ressources adaptées et en facilitant l'équilibre entre responsabilités professionnelles et personnelles.

En parallèle, le recrutement de nouveaux talents en situation de handicap constitue un objectif secondaire et traité en parallèle. Une étude spécifique permettra d'identifier les dispositifs et canaux pertinents pour développer progressivement notre attractivité auprès de ces publics.

3.2. Les étapes du plan d'actions

3.2.1. Renforcer les acquis : approfondir l'intégration du handicap dans la culture de l'entreprise

3.2.1.1. *Communication sur la politique et faire vivre la démarche*

La première étape consiste à rendre la politique handicap et aidants visible, lisible et pleinement appropriable par l'ensemble des collaborateurs.

Elle sera d'abord présentée à la direction, puis formellement communiquée aux collaborateurs. Cette communication introduira l'intégration de la thématique des aidants et rappellera les engagements pris.

Les documents de référence (politique, procédures, fiches pratiques) seront regroupés sur l'Intranet, et la politique sera intégrée aux points d'onboarding RH.

Pour ancrer la démarche dans la durée, un dispositif de communication continue sera mis en œuvre, à travers des formats variés et complémentaires : :

- messages réguliers sur Slack ;
- contenus variés et incarnés (témoignages, chiffres clés, focus thématiques) ;
- plan de communication interne déployé jusqu'en 2028 dans le cadre de la démarche Diversité & Inclusion, incluant des rappels réguliers et des focus thématiques sur le handicap et l'aidance ;

L'objectif est de créer un environnement où les sujets du handicap et de l'aidance restent présents dans le quotidien de l'entreprise, facilitant ainsi la déclaration volontaire et l'appropriation collective.

3.2.1.2. Renforcer la sensibilisation auprès des collaborateurs

Après une première phase réalisée en interne centrée sur l'information générale, le plan 2026-2028 prévoit une sensibilisation plus concrète et plus impactante.

Afin de renforcer l'identification individuelle et l'adhésion collective, ABC arbitrage fera appel à des intervenants externes spécialisés. Cela pourra prendre la forme, par exemple, de mises en situation, de partages d'expérience ou encore de témoignages inspirants de personnes dont les parcours résonnent avec ceux de nos métiers.

L'ambition est de sensibiliser au moins 85 % des collaborateurs sur trois ans.

L'action retenue pour le prochain Business Plan sera intégrée au budget formation de l'année concernée.

3.2.1.3. Poursuivre la formation des acteurs clés

Le précédent plan a initié un cycle de formation pour les managers, le CODIR, le CSE et la Task Force Diversité & Inclusion.

Dans la continuité, le plan 2026-2028 prévoit d'intégrer systématiquement les nouveaux managers, les managers de proximité et les nouveaux membres du CSE au dispositif de formation. Chaque année, si plus de 4 nouvelles personnes sont concernées, une session de formation sera organisée pour garantir un socle homogène de compétences.

L'objectif est que l'ensemble des managers disposent des compétences nécessaires pour jouer pleinement leurs rôles dans la politique handicap et aidants, et pour relayer la démarche auprès de leurs équipes.

3.2.2. Élargir notre politique : reconnaître et accompagner les collaborateurs aidants

3.2.2.1. Qu'est-ce qu'un aidant ?

Un aidant est *“une personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.”*³

En entreprise, il s'agit le plus souvent d'un aidant familial : un collaborateur qui accompagne un parent, un enfant, un conjoint, un frère ou une sœur en situation de fragilité (maladie, handicap, perte d'autonomie).

Souvent assumé de façon informelle, ce rôle peut générer une charge physique et mentale importante pouvant avoir des répercussions directes sur la vie professionnelle (manque de temps, fatigue, stress). Il représente en moyenne 7 heures de travail par semaine.

³ source monparcourshandicap.gouv

3.2.2.2. Pourquoi les intégrer dans notre politique ?

L'aidance est une réalité croissante dans le monde du travail :

- d'ici 2030, 1 salarié sur 3 sera concerné ;
- 75 % des aidants estiment que ce rôle a un impact négatif sur leur vie professionnelle
- 4 salariés sur 10 ont déjà renoncé à une opportunité professionnelle en raison de leurs responsabilités ;
- l'âge moyen des aidants (33 ans) correspond pleinement à la population d'ABC arbitrage.

Ces constats montrent que l'aidance constitue un enjeu majeur de qualité de vie au travail, de performance durable et de maintien dans l'emploi.

Bien qu'il n'existe aujourd'hui aucune obligation légale pour les entreprises d'accompagner spécifiquement les aidants, la législation française prévoit déjà plusieurs droits individuels pour les salariés concernés (congé proche aidant, congé de solidarité familiale, don de congés...).

Dans ce contexte, et dans la continuité de sa démarche RSE, ABC arbitrage a choisi d'élargir sa politique handicap pour intégrer pleinement les collaborateurs aidants. L'objectif est de leur permettre de concilier leur rôle d'aidant avec leur vie professionnelle et de préserver leur santé, leur équilibre et leur employabilité.

3.2.2.3. Nos actions pour 2026-2028

Afin d'intégrer pleinement les aidants dans notre politique, ABC arbitrage s'engage à mettre en œuvre plusieurs actions concrètes :

A/ Reconnaître le statut d'aidant familial et définir un cadre interne clair :

- formalisation d'une définition interne du rôle d'aidant ;
- adaptation des interlocuteurs et ressources disponibles (référénte handicap, RH, fiches pratiques, relais externes) ;
- clarification des modalités d'orientation et d'accompagnement.

B/ Créer un "Kit Aidant" sur l'Intranet, regroupant :

- des fiches pratiques sur les droits légaux ;
- les mesures internes mises à disposition ;
- des contacts utiles et des ressources externes spécialisées.

C/ Mettre en place des mesures de soutien :

- budget annuel de 4 000 € pour financer des prestations ou accompagnements externes, notamment pour alléger la charge administrative liée à l'aidance ;
- possibilité d'aménagements de télétravail ou d'horaires pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et rôle d'aidant ;
- étude de faisabilité pour instaurer un dispositif de don de jours entre collaborateurs.

D/ Intégrer l'aide dans l'ensemble de la démarche handicap

Les actions de communication, de sensibilisation et de formation décrites dans la partie I incluront désormais pleinement la thématique de l'aide.

Cette approche transversale permettra d'en faire un axe durable de notre culture d'inclusion.

3.3. Explorer de nouvelles pistes

Au-delà des actions prévues dans ce plan, certaines thématiques méritent d'être approfondies au cours des prochaines années. Elles ne constituent pas des engagements formels, mais des axes de réflexion susceptibles d'enrichir notre politique handicap et aidants si leur mise en œuvre s'avère pertinente.

3.3.1. Étudier le besoin et l'applicabilité aux filiales

Aujourd'hui, l'accompagnement des filiales repose sur une gestion au cas par cas, sans être véritablement intégré à leur culture interne. Afin d'évaluer l'opportunité d'une démarche plus structurée, un travail exploratoire sera engagé visant à :

- analyser les cadres légaux locaux et les éventuelles obligations liées au handicap ou à l'aide ;
- observer les pratiques d'entreprises comparables dans les pays concernés ;
- réaliser un audit interne, piloté par la Référente Handicap.

Des échanges avec les directions des filiales permettront ensuite de déterminer la pertinence d'actions dédiées, tout en veillant à rester alignés avec la politique menée en France.

3.3.2. Développer nos leviers externes : recrutement et partenariats

Pour compléter les actions internes, il est pertinent d'explorer les leviers externes susceptibles de renforcer notre politique d'inclusion. Cette réflexion portera notamment sur :

- le recrutement inclusif, en identifiant les canaux, plateformes et dispositifs spécialisés les plus adaptés à notre activité pour attirer des talents en situation de handicap ;
- des partenariats stratégiques, en étudiant et communiquant avec les associations, acteurs spécialisés ou réseaux professionnels pouvant apporter des ressources complémentaires, renforcer notre marque employeur ou enrichir nos actions d'accompagnement.

L'objectif de ce travail exploratoire sera d'évaluer dans quelle mesure ces leviers peuvent compléter efficacement les actions internes et contribuer à l'atteinte de nos objectifs d'inclusion.

4. Conclusion

Ce nouveau plan d'action 2026-2028 s'inscrit pleinement dans la continuité du précédent, tout en marquant une étape importante dans l'évolution de notre politique handicap. Il reflète la volonté d'ancrer durablement notre démarche au cœur de la vie de l'entreprise, en renouvelant le message autour de la déclaration volontaire, grâce à des formats de communication, de formation et de sensibilisation plus diversifiés, et en élargissant son périmètre aux collaborateurs aidants, pour les intégrer pleinement à notre approche.

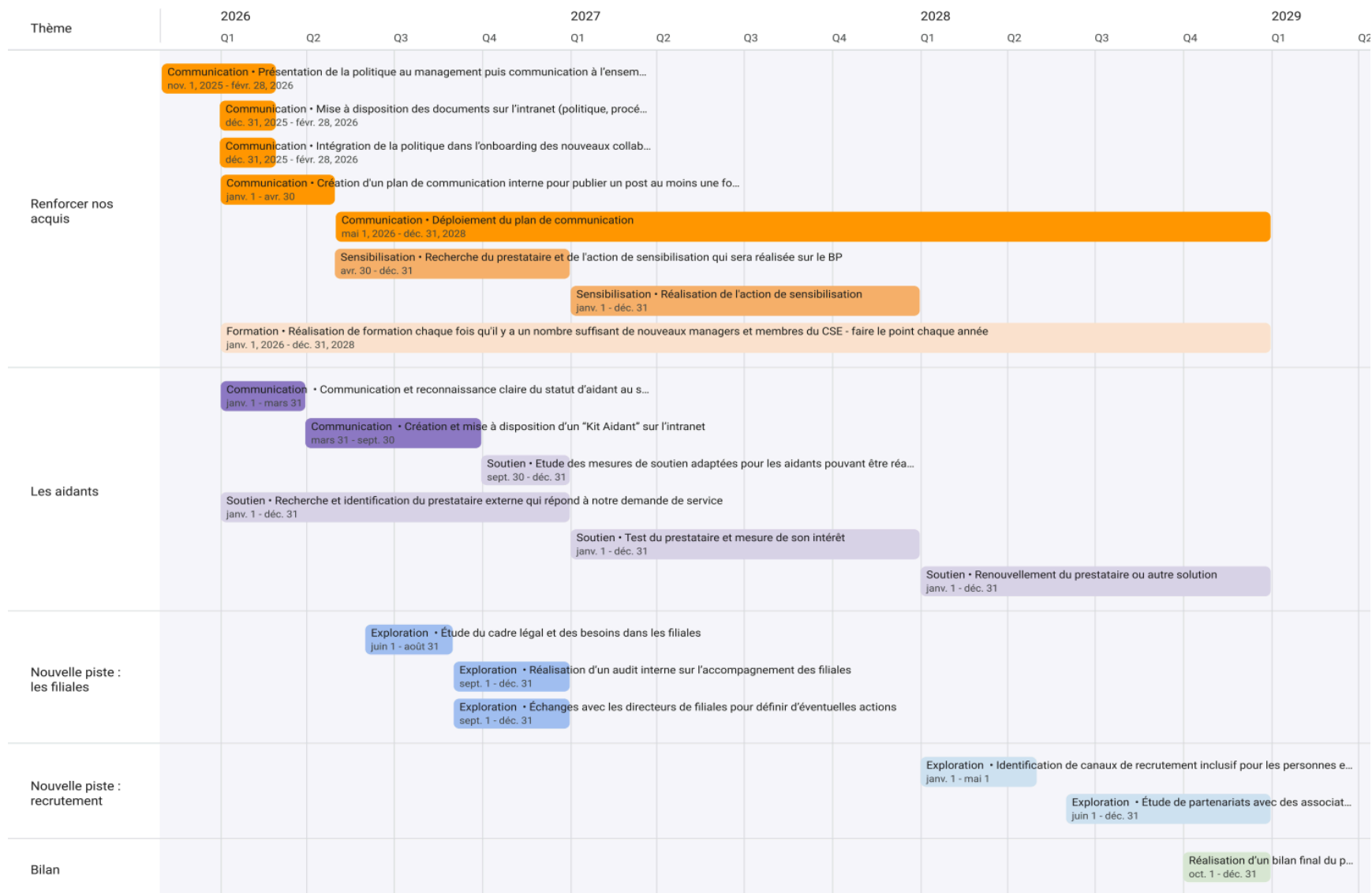
Le déploiement de ces actions fera l'objet d'une planification pluriannuelle détaillée, présentée en annexe 1 sous la forme d'une frise chronologique. Elle permettra à chacun de visualiser les principales étapes, jalons et priorités du plan sur la période 2026-2028.

À l'issue de ce plan, un bilan sera établi par la Référente Handicap et présenté au CSE et à la Direction. Comme précédemment, une analyse globale des actions menées et de l'évolution des besoins permettra d'ajuster notre politique et de définir les prochaines orientations.

La réussite de cette démarche repose sur l'implication de chacun. La Référente Handicap et l'équipe RH restent à l'écoute des questions, idées et propositions. Les collaborateurs peuvent également s'appuyer sur les autres acteurs engagés dans cette dynamique : les membres du CSE, les managers, la Task Force Diversité & Inclusion et la médecine du travail. L'ensemble de ces contacts est donné en annexe 2.

Annexe 1 - Frise chronologique du plan d'action 2026–2028

Cette frise chronologique présente les principales étapes de déploiement du plan d'action Handicap & Aidants pour la période 2026-2028. Elle a pour objectif de donner une vision d'ensemble de la planification prévue et de faciliter la compréhension des différents jalons du plan. Ce calendrier est indicatif : il pourra évoluer en fonction des besoins, des retours des collaborateurs, des priorités organisationnelles ou encore des contraintes opérationnelles rencontrées au fil de la mise en œuvre.



Annexe 2 - 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

Annexe 3 - Executive Summary

ABC arbitrage poursuit son engagement en faveur de l'inclusion avec un nouveau plan d'action 2026–2028, dans la continuité du premier plan Handicap déployé en 2024–2025. Fort des avancées obtenues (accompagnement individualisé, formation des managers, mobilisation progressive des collaborateurs), ce nouveau plan vise à **renforcer la dynamique initiée** et à **élargir** la démarche aux **aidants familiaux**, dont les situations émergentes constituent un enjeu croissant.

Bilan 2024–2025 : des fondations solides

Le premier plan a permis d'installer un cadre structurant, avec :

- la mise en place d'une référente handicap et de plusieurs accompagnements individualisés ;
- deux déclarations volontaires ont abouti à une reconnaissance officielle (RQTH) ;
- une sensibilisation progressive (> 70 % des équipes) via les communications internes ;
- la première vague de formations (22 % des effectifs) incluant CODIR, managers, CSE et *Task Force* Diversité et Inclusion ;
- une amélioration du processus de recrutement pour plus d'inclusivité (mention obligatoire, grilles d'évaluation, test de diffusion sur un site spécialisé) ;
- l'installation d'un climat de confiance favorisant la déclaration volontaire.

Ces avancées confirment la **pertinence** de la démarche et la nécessité d'aller plus loin.

Objectifs du plan 2026–2028

Approfondir l'intégration du handicap dans la culture d'entreprise

- renforcer la communication interne ;
- intensifier la sensibilisation via des formats plus concrets (témoignages, intervenants spécialisés) ;
- former systématiquement les managers et les membres du CSE ;
- consolider les dispositifs internes d'accompagnement.

Intégrer et accompagner les collaborateurs aidants

- définir un cadre interne clair du statut d'aidant ;
- créer un Kit Aidant sur l'intranet ;
- mettre en place des mesures de soutien : budget dédié, aménagements du TT/horaires ;
- intégrer l'aidance à l'ensemble des actions handicap (communication, formation, accompagnement) ;

Synthèse des principales actions

- communication structurée : annonce officielle, posts trimestriels, contenus pédagogiques (témoignages, focus thématiques, chiffres clés), intégration à l'onboarding ;
- sensibilisation renforcée : objectif de toucher 85 % des collaborateurs via des actions concrètes et incarnées ;
- formation continue : intégration systématique des nouveaux managers et membres du CSE ;
- dispositifs aidants : mise en place d'un budget annuel de 4 000 €, Kit Aidant, accompagnements personnalisés, exploration du don de jours ;
- travail exploratoire : intégration potentielle aux filiales, partenariats externes, leviers de recrutement inclusif.

Vision

Ce plan 2026–2028 s'inscrit dans une démarche durable et proactive, visant à faire de l'inclusion un pilier de la culture d'ABC arbitrage. Il renforce la dynamique d'ouverture, d'écoute et de soutien aux situations individuelles, tout en intégrant un enjeu sociétal majeur : celui des aidants.