Version 1 _ Juillet 2025

Politique d'inclusion, de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances

1. Engagement et champ d'application de la politique

En tant que Groupe, acteur majeur de la formation professionnelle, engagé dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises, notre structure place l'humain au cœur de ses priorités. Qu'elles que soient les activités et partout où nous les exerçons, nous sommes vigilants au respect des droits fondamentaux des personnes tels que définis par la loi et les normes internationales.

Cet engagement se traduit par une volonté forte de garantir à chacun un environnement de travail et de formation inclusif, respectueux et équitable, dans lequel toutes les formes de discrimination sont proscrites et où l'égalité des chances est activement promue.

Notre politique d'inclusion, de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances vise à faire de notre organisation un lieu où chaque personne, parmi lesquels nos collaborateurs, clients, apprenants, formateurs, prestataires, qu'elle que soit son identité ou son parcours, trouve sa place, est écoutée et respectée.

C'est pourquoi, à tous niveaux de l'entreprise et avec toutes nos parties prenantes, nous nous engageons à prévenir toute forme de discrimination qu'elle soit fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la vulnérabilité particulière liée à la situation économique, le nom, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la qualité de lanceur d'alerte, la qualité de facilitateur de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, la langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français), l'ethnie, la nation, la race prétendue, la religion.

Pour nos collaborateurs, cet engagement couvre toutes les étapes du parcours professionnel : recrutement, intégration, formation, évolution de carrière, rémunération et conditions de travail. Il s'inscrit dans le respect des droits fondamentaux des personnes, notamment le droit à la dignité, à la sécurité, à la liberté d'opinion ou de croyance, et à la vie privée. Chaque collaborateur peut ainsi contribuer pleinement à la réussite collective dans un cadre adapté.

Dans le cadre de nos actions de formation, cet engagement couvre toutes les étapes (gestion de la relation, conditions de négociation, accès, déroulement et évaluation de la formation, etc.) et toutes les personnes associées à l'exécution de nos prestations. Nous offrons ainsi un cadre inclusif, sécurisant et équitable à l'ensemble de nos clients, stagiaires, formateurs, partenaires pédagogiques et logistiques, etc.

2. Gouvernance et pilotage

La Direction s'engage à mettre en œuvre cette politique, avec le concours des membres du Comité de Direction, à mesurer et prendre en compte les écarts qui pourraient survenir et à s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en cohérence avec nos valeurs, notre démarche, nos engagements et objectifs RSE.

3. Promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans nos processus internes

3.1 Recruter de façon équitable et inclusive

Nos processus de recrutement sont fondés sur des critères objectifs, centrés sur les compétences, les expériences et les aptitudes professionnelles. Les offres d'emploi sont rédigées dans un langage neutre et inclusif. Les personnes impliquées dans le recrutement sont sensibilisées aux enjeux de neutralité, afin de garantir une évaluation juste et équitable des candidatures.

3.2 Favoriser l'égalité professionnelle et les parcours de carrière

Nous nous engageons à favoriser l'égalité d'accès aux opportunités professionnelles et à prévenir toutes les formes de discrimination, y compris celles entre femmes et hommes.

Nous veillons à la transparence dans les processus de promotion, d'évolution de carrière et d'accès à la formation. Les décisions sont prises selon des critères objectifs.

Chaque collaborateur doit pouvoir évoluer dans un environnement où ses compétences sont reconnues et valorisées, quels que soient son genre, son origine, son âge ou sa situation personnelle.

3.3 Promouvoir la diversité sous toutes ses formes

Nous croyons fermement en la valeur ajoutée de la diversité pour stimuler l'innovation, enrichir la coopération et renforcer notre performance collective.

Notre engagement porte sur plusieurs axes :

- ***Diversité de genre*** **:** nous encourageons une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'organisation.
- ***Diversité générationnelle :*** nous valorisons les compétences de toutes les générations, en favorisant le partage d'expériences, le travail collaboratif et le dialogue intergénérationnel.
- ***Diversité liée au handicap :*** nous sommes engagés dans une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, via des aménagements de postes, des partenariats spécialisés et des démarches de sensibilisation.
- ***Diversité d'origine et d'expérience :*** nous favorisons l'inclusion des personnes issues de parcours culturels, sociaux ou territoriaux variés, et nous reconnaissons la richesse de ces trajectoires.

4. Inclusion, accessibilité et aménagement de nos actions de formation

Toute personne dispose à un droit d'accès, d'accueil et de traitement égal à nos formations.

Il est essentiel pour nous de permettre une accessibilité physique, pédagogique et numérique des formations pour toutes et tous, notamment pour les personnes en situation de handicap.

Pour répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, nous disposons de moyens d'accompagnement identifiés :

- **Une « politique handicap »** claire et accessible sur notre site Internet et faisant l'objet de procédures internes.
- **Une évaluation des besoins en amont par un « Référent Handicap en Formation » (RHF).** Dès les premiers contacts, AF2A s'enquiert des éventuelles situations nécessitant un aménagement de la formation. La mission des RHF consiste à évaluer et à mettre en œuvre l'accessibilité des formations pour les personnes en situation de handicap et d'en assurer le suivi. Leurs coordonnées sont présentes dans les documents contractuels de la formation et sur notre site Internet.
- **Respect et confidentialité :** sauf à ce que la situation nous y oblige pour favoriser l'accès à la formation, nous respectons de droit à chacun de ne pas nous communiquer d'informations précises sur le type de handicap existant. A contrario, nos équipes sont sensibilisées à privilégier des questions portant, en priorité, sur « les conditions qui peuvent empêcher le bon suivi de la formation pour la personne » ou « ses besoins d'aménagements » si elle les connait. Celles – ci nous permettent d'évaluer les besoins dans le plus grand respect des personnes et de la confidentialité de données sensibles.
- **Des moyens techniques et pédagogiques** pour pallier les situations de handicaps visibles (salles adaptées sur demande par exemple) et invisibles (modules e-learning avec sous-titrage systématiquement disponible par exemple, adaptation des supports aux troubles Dys, …).
- **Une évaluation adaptée pour l'égalité des chances de réussite :** lorsqu'une reconnaissance RQTH existe, et que le type de formation le permet, les conditions de réalisation et plus particulièrement d'évaluation de la formation peuvent être adaptées.
- **Un réseau de partenaires spécialisés :** si nous ne disposons pas de moyens évidents et immédiats permettant d'adapter la formation, nous disposons d'un réseau d'acteurs spécialistes à solliciter.

5. Engagement avec les partenaires et fournisseurs

Nous attendons de nos partenaires, fournisseurs et prestataires qu'ils partagent nos engagements en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances, en particulier nos formateurs sous – traitants.

Nous disposons d'une Charte sensibilisant et engageant nos partenaires d'actions de formation dans notre démarche. Tout nouveau partenaire doit obligatoirement la signer dès son intégration à notre réseau. Un engagement que tous doivent renouveler annuellement.

6. Former, sensibiliser et responsabiliser

La lutte contre les discriminations nécessite une mobilisation collective. Nous organisons des sessions de formation et de sensibilisation, à destination des collaborateurs et des managers, pour encourager les comportements inclusifs et déconstruire les biais inconscients.

En particulier, nos Référents Handicap en Formation (RHF) sont régulièrement sensibilisés et formés à l'accompagnement des publics en situation de handicap, aux enjeux de l'inclusion en formation, ainsi qu'aux bonnes pratiques à respecter.

7. Le rôle du management

Les managers jouent un rôle essentiel dans l'application concrète de cette politique. À ce titre, ils doivent :

- Garantir l'égalité de traitement au sein de leurs équipes,
- Prévenir les situations conflictuelles ou discriminatoires,
- Faire preuve d'exemplarité dans leurs comportements et décisions,
- Veiller au respect des règles de prévention des discriminations et être attentif au climat de travail, afin que l'identification et le traitement des situations à risque soient réalisés conformément aux procédures établies, tout en permettant aux collaborateurs d'évoluer dans un environnement serein et sécurisé,
- Accompagner leurs équipes dans la gestion des situations à risques et le respect des procédures mises en place dans le cadre des actions de formation.

8. Le rôle des collaborateurs

Chaque collaborateur, quel que soit son poste ou son niveau hiérarchique, est responsable de contribuer à un environnement de travail respectueux et inclusif en conformité avec la présente politique.

Chacun a le devoir d'agir face à une situation discriminatoire ou inappropriée, et d'utiliser les dispositifs d'alerte en cas de besoin. Il en va de même pour l'ensemble des situations liées à nos actions de formation.

9. Écouter, alerter et protéger

Conformément à notre règlement intérieur, tout propos ou comportement discriminatoire est proscrit, que ce soit sur le lieu de travail ou en dehors, pendant ou hors du temps de travail.

Un dispositif d'alerte interne permet de signaler, auprès du service RH ou du CSE, tout comportement jugé inapproprié. Une enquête interne pourra être engagée, en toute confidentialité, pour établir les faits et déterminer les responsabilités.

Conformément à la loi du 9 décembre 2016, les lanceurs d'alerte agissant de bonne foi bénéficient d'une protection contre toute forme de représailles.

Tout comportement contrevenant à ces principes sera traité avec diligence et impartialité, et pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits.

Tout propos ou comportement discriminatoire est également proscrit en formation, que ce soit sur site ou à distance, pendant ou hors du temps de formation (temps de pause, …), du fait d'un collaborateur AF2A, d'un participant, du formateur ou d'un membre du personnel d'un partenaire accueillant la formation.

Tout comportement inapproprié peut être signalé en écrivant à reclamation@af2a.com, en sollicitant le commercial de référence ou la Direction Pédagogique. Si les faits sont avérés, le groupe AF2A prendra les mesures adaptées au regard de la situation et de la relation qu'il entretien avec le contrevenant.

Prévention du harcèlement

En cohérence avec notre engagement pour un cadre de formation et un environnement de travail respectueux, nous condamnons fermement toute forme de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, y compris lorsqu'il est lié à un critère de discrimination.

Tout agissement hostile ou répétitif, de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique d'un salarié, d'un apprenant, d'un formateur ou d'un membre du personnel d'un partenaire du groupe, fera l'objet d'un traitement approprié, conformément à la législation et aux règlements intérieurs concernés.

Les dispositifs d'alerte et d'accompagnement sont accessibles à toute personne confrontée à une situation de harcèlement ou ayant été témoin de tels faits.

10. Communication interne et externe

En interne, notre politique est communiquée à chaque nouvelle embauche, disponible sur notre intranet, et relayée régulièrement à travers des campagnes internes.

Des actions de communication externe (rapports RSE, site internet, événements) informent nos clients et partenaires et valorisent nos engagements à l'externe.

11. Évaluer et progresser en continu

Des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la qualité de vie au travail sont suivis régulièrement. D'autres indicateurs existent pour suivre les éventuelles situations ou comportements de nature discriminatoires qui pourraient survenir en formation.

Cette politique fait l'objet d'un suivi annuel et pourra être révisée pour l'adapter à l'évolution de la réglementation, des retours terrains, de notre organisation, de notre environnement, des attentes et de nos objectifs sociétaux. L'ensemble de nos parties prenantes sont également invitées si elles le souhaitent à nous faire part de suggestions d'amélioration. Cela nous permettra de mieux mesurer l'impact de nos actions, de détecter d'éventuels écarts et d'ajuster nos pratiques.

Fait à Paris, le 24 juillet 2025,

Monsieur Francis TEBOUL, Président du Groupe AF2A



AF2A
CENTRE DE FORMATION EN ASSURANCE
64, rue de Miromesnil - 75008 PARIS
Tél. : 01 56 88 56 00 - Fax : 01 56 88 56 01
www.af2a.com
SAS au Capital de 50 000 €
RCS Paris B 444 495 881 00021 - Code NAF 804 C