

# EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



RESTITUTION  
DIAGNOSTIC  
DE BRANCHE

12 mars 2009

## Points abordés

- 1** Contexte, objectifs et méthodologie
- 2** La situation de la branche, des entreprises et des établissements
- 3** Les salariés handicapés
- 4** Les métiers, les pratiques et leur implication pour les personnes handicapées
- 5** Freins et leviers majeurs
- 6** Propositions d'actions



# Contexte, objectifs et méthodologie



- **Eléments de contexte**
- **Objectifs fixés à la démarche**
- **Méthodologie d'investigation**

## Eléments de contexte

- 636 200 salariés (ETP) dans 11250 points de vente
- Croissance du nombre de sites et des emplois
- Une branche précurseur sur la question de l'emploi des personnes handicapées : accord 2006/2009
- Des moyens pour les entreprises, avec le soutien de l'Agefiph
  - ▶ Guide, communication, sensibilisations, formations
  - ▶ Accompagnements personnalisés

***Entreprises, branche et partenaires sociaux impliqués***

## Objectifs de la démarche

- Faire un point sur la situation quantitative
  - ▶ Niveau macro et détails
  - ▶ Perspectives d'évolution
  - ▶ Profil des salariés handicapés
  
- Cerner les pratiques et perceptions
  - ▶ En déduire des freins et leviers à date sur la problématique de l'emploi des personnes handicapées
  
- Formuler des propositions sur la suite de la démarche



***Affiner et mesurer les évolutions par rapport à l'étude 2005***

## Méthodologie d'investigation

- Acteurs : Ariane Conseil, Observatoire des métiers, H2A
- Eléments qualitatifs :
  - ▶ Collaborations Ariane Conseil/Adhérents → entreprises sous accord
  - ▶ Entretiens complémentaires : Auchan, Système U, Aldi, Franleader
  - ▶ Enquête téléphonique → 1000 entreprises représentatives
- Eléments quantitatifs :
  - ▶ Collaborations Ariane Conseil/Adhérents, listes et DOETH complémentaires
  - ▶ Données Agefiph → entreprises contributrices
  - ▶ Rapport de branche

***Complémentarité des savoir-faire  
et des sources d'information***



**La situation :**  
**-branche**  
**-entreprises**  
**-établissements**





- **Des entreprises sous accord**
- **Données globales / obligation d'emploi**
- **Contributions**
- **Entreprises à taux zéro**
- **Perspectives**
- **Recours aux aides**

***Aperçu de quelques chiffres clés  
Détails dans le rapport de synthèse***

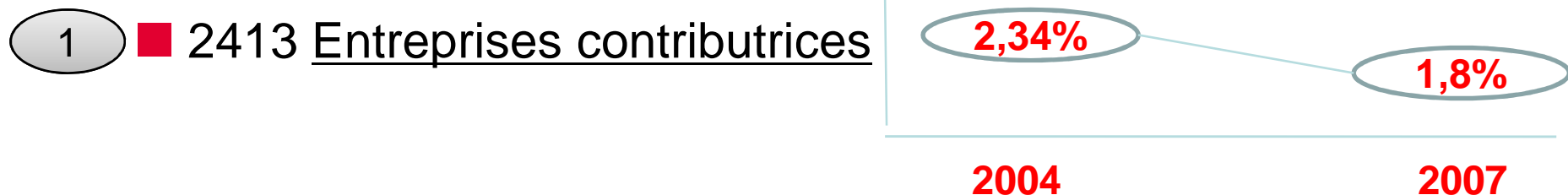
## Des entreprises sous accord

|                      | Année Accord |
|----------------------|--------------|
| Atac                 | 1995         |
| Auchan               | 1993         |
| Carrefour            | 1999         |
| Casino               | 1995         |
| Champion             | 2005         |
| Guyenne et Gascogne  | 2006         |
| Méto                 | 2007         |
| Supermarchés Match   | 2001         |
| Système U Nord-Ouest | 2007         |



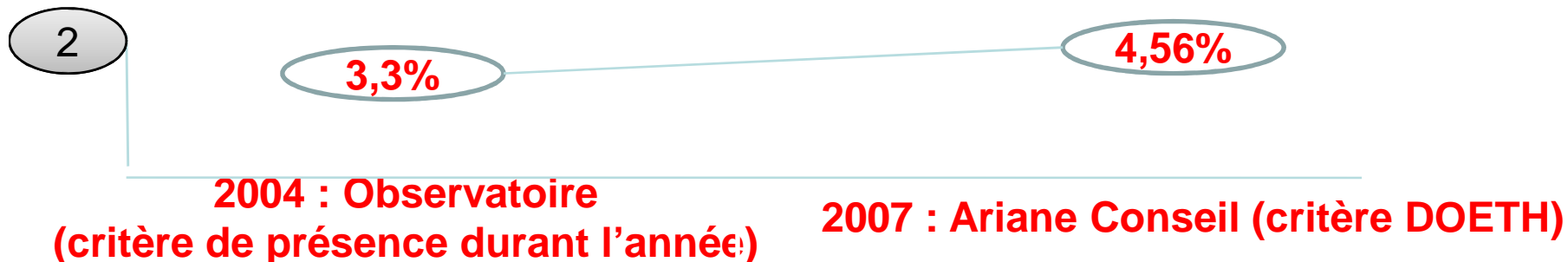
- 5<sup>ème</sup> accord parfois
- Des conventions ou accords pilotes préalables
- Quelques conventions en plus
- Des groupes sans engagement transverse : maxidiscountes, CORA

## Les taux d'emploi



■ Pour une moyenne toutes branches 2007 à 1,9%

■ Hypermarchés : 2,33%, puis centrales d'achats : 2,16%



Taux moyen  
**3,19%**

■ Echantillon 2073 entreprises  
(dont 1982 sous accord à 4,66%)



## Les contributions Agefiph

■ Baisse du nombre d'établissements contributeurs de 6% par rapport à 2004

■ Augmentation des sommes : 22 441 582 € (+14,5% par rapport à 2004)

- ▶ 43% de la collecte = hypermarchés
- ▶ 34% de la collecte = supermarchés

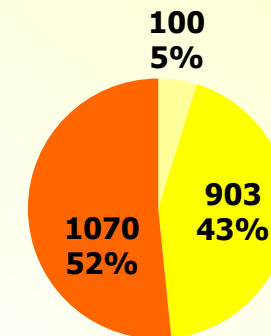




## Les contributions théoriques des entreprises sous accord

- 10 792 801€
- 50% = hypermarchés
- 30% = supermarchés
- 10% = structures centrales

### Situation des établissements au global



- Nombre d'établissements non assujettis
- Nombre d'établissements réglant une contribution compensatrice
- Nombre d'établissements ne réglant pas de contribution compensatrice

**Contribution/2 pour un nombre d'entreprises similaire**

## Les établissements à taux zéro : généralités

- Ils ne comptent aucun salarié handicapé dans leurs effectifs, et ne collaborent pas avec le SA
- L'Agefiph leur propose un accompagnement personnalisé
- Ils pourraient bénéficier des accompagnements individualisés proposés par la branche
- 2009 : après 3 ans sans action, leur contribution sera majorée et passera à 13.065 € par unité manquante
- Agefiph : 929 établissements (= 38,3%) en 2007  
Echantillon Ariane Conseil : 200 établissements (= 9,69%)

***Un enjeu majeur : 6.165.764 €***

## Les perspectives sur 2009

### ■ Hypothèses :

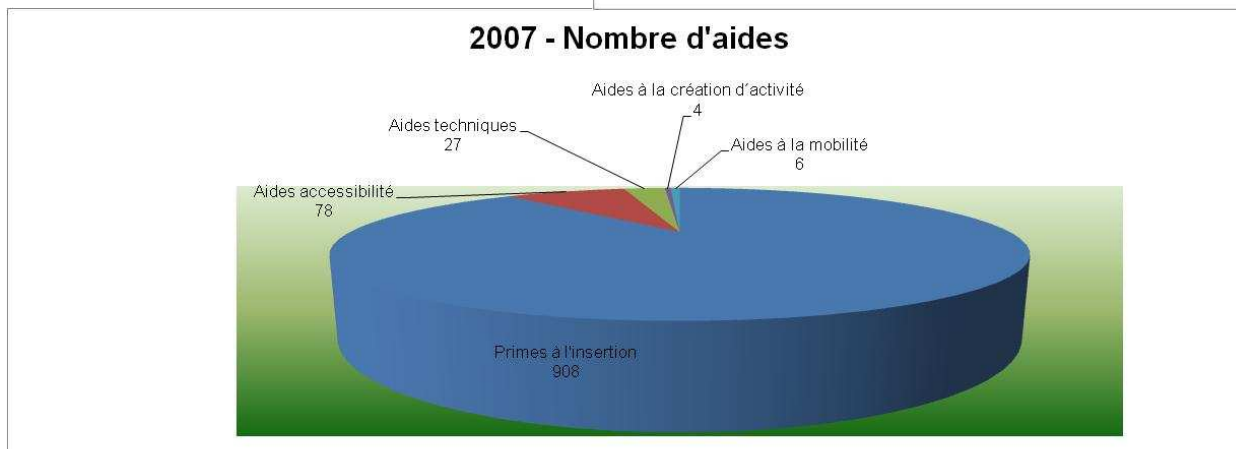
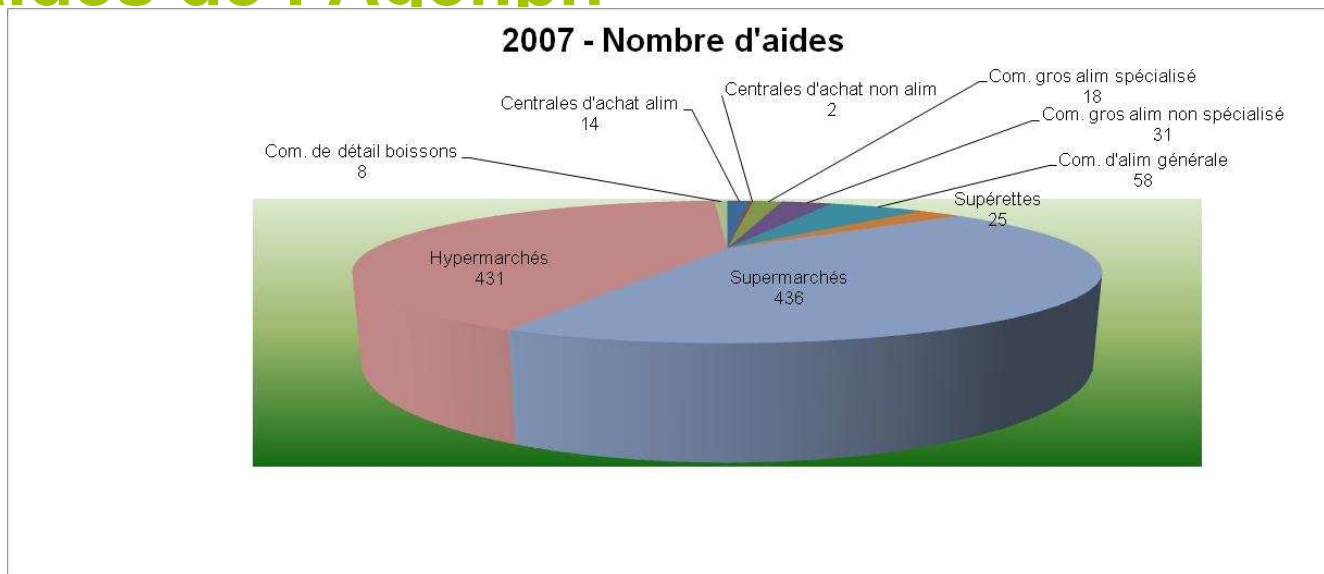
- ▶ Aucune évolution pour les établissements concernés jusqu'en 2007,
- ▶ Application du coefficient 1500
- ▶ Stabilité des autres établissements

- L'addition des contributions de la branche passerait de 22 millions d'euros à plus de 39 millions (+76%).

***Sous l'influence des établissements à  
quota zéro***



## Recours aux aides de l'Agefiph

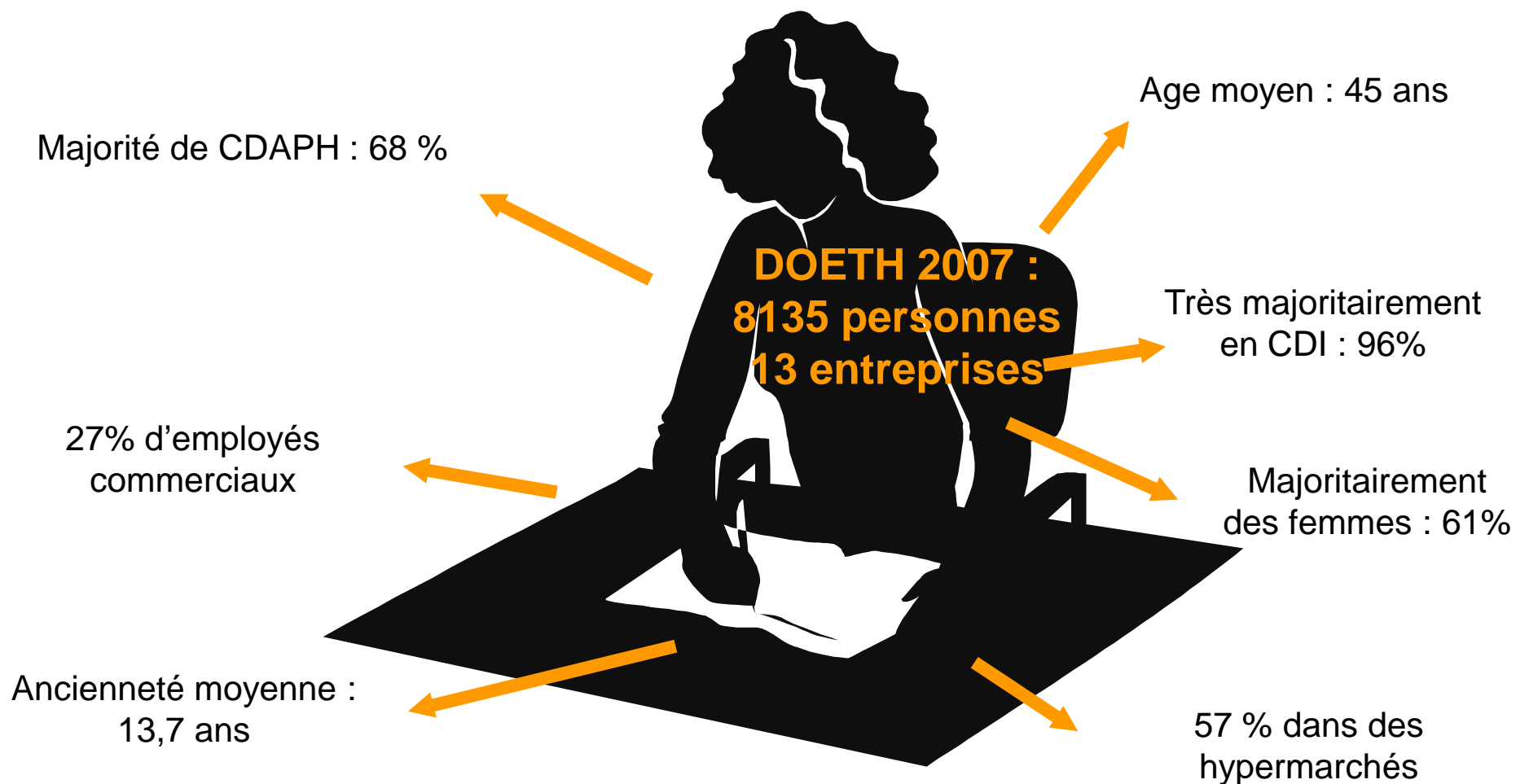






# Les salariés handicapés

## Le profil des effectifs handicapés





# Métiers et pratiques

- **Le recrutement**
- **Le maintien dans l'emploi**
- **Le management**
- **Le recours au secteur adapté**
- **Autres actions en direction des personnes handicapées**
- **Un lien avec les préoccupations sur la santé au travail**

***En général et vis à vis des personnes handicapées***

# Le recrutement

## Points forts / leviers

- Un secteur qui recrute : turn-over, remplacements absences,...
- Circuits de décision souvent courts
- Une ouverture vers les jeunes, les non diplômés, les personnes en reconversion,...
- Lecture des CV au-delà des diplômes
- 33% des salariés à temps partiel (moyenne de 27 heures)
- Entrée par des CDD ou l'intérim, mais transformations dès que possible
- Entre 13 et 18% de handicaps lourds

## Points faibles / freins

- Il faut parfois le montrer par les chiffres !
- Les intentions indiquent une baisse
- Recrutements dans l'urgence
- Des métiers exigeants sur le plan physique et/ou psychique
- Horaires décalés :
  - ▶ 6,7% ont un horaire de nuit
  - ▶ 9,6% travaillent régulièrement le dimanche matin
  - ▶ les accords 35 heures entraînent une modulation horaire sur l'année.
- Exigence de polyvalence
  - ▶ Maxidiscounte par nature du concept
  - ▶ Croissante ailleurs

# Le recrutement des personnes handicapées

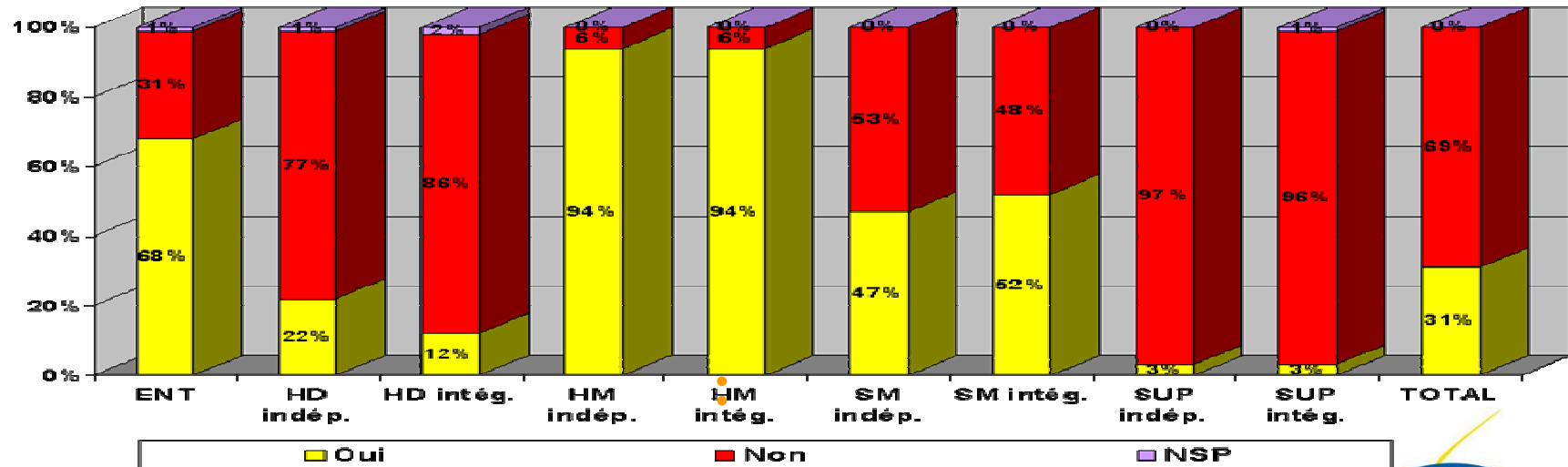
## Points forts / leviers

- 57% des interviewés ont rencontré les acteurs spécialisés
- Les entreprises engagées structurent leur collaboration avec ces acteurs
- Bonne présence dans les semaines pour l'emploi

## Points faibles / freins

- Sites spécialisés peu utilisés

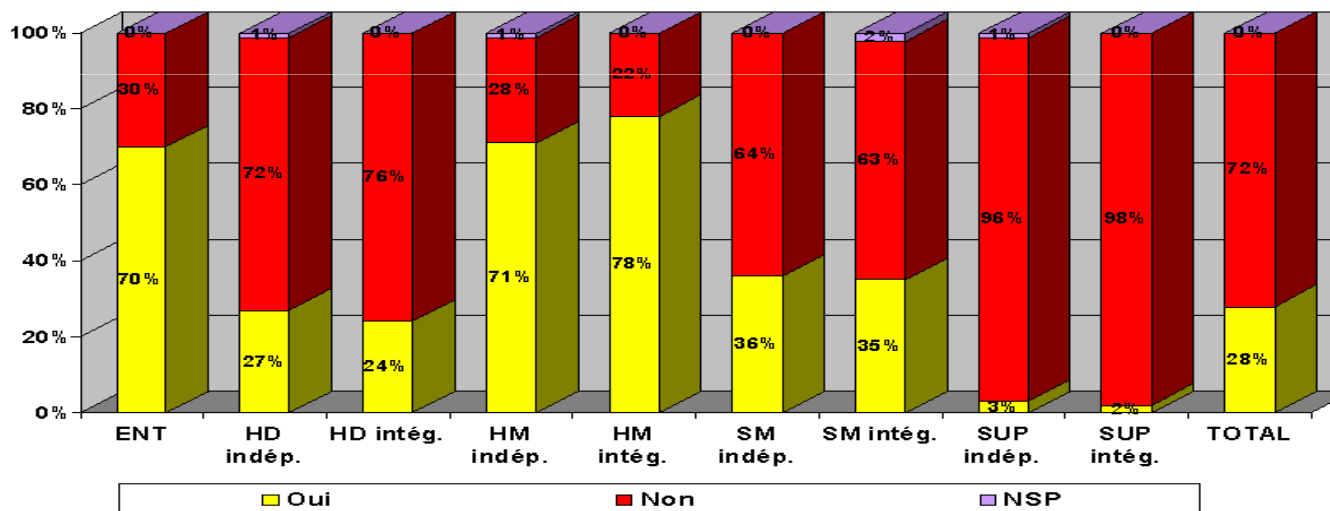
Q4 – Votre établissement a-t-il déjà recruté (et embauché) des personnes handicapées ?



# Le maintien dans l'emploi

- L'enquête portait sur les difficultés de santé au travail en général (pas de spécificité TH)
- Les entreprises se refusent à réserver leurs efforts de maintien dans l'emploi aux seuls bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Q18 – En 2007-2008, votre établissement a-t-il eu à gérer le cas des salariés qui pour des raisons de santé n'étaient plus aptes à tenir leur poste de travail ?



- Confusion entre maintien dans l'emploi et reclassement

# Le maintien dans l'emploi

## Points forts / leviers

- La ligne de caisse ne génère que le quart des situations de difficulté, et c'est son poids dans les affectations des TH dans notre échantillon
- Entretiens-bilans annuels et visites de pré-reprise : processus de détection en place dans les entreprises structurées autour de la question du handicap
- Des motivations « affectives » pour trouver des solutions
- Changements de postes dans le même établissement

## Points faibles / freins

- Des difficultés pour gérer les problématiques de santé au travail inhérentes aux exigences des métiers
- Concentration sur le poste d'employé commercial, le plus concerné par les situations de maintien dans l'emploi
- C'est la phase de détection qui pêche. Il est alors trop tard pour trouver des solutions (57% de licenciements)
- Gestion fortement administrative des inaptitudes
- Peu de solutions hors site (du fait des 2 parties)



# Le maintien dans l'emploi

## Points forts / leviers

- Davantage de solutions dans les entreprises engagées
- Solutions techniques, appareillage de la personne, organisation de l'équipe, horaires de travail , ...
- Faciliter l'employabilité en cas de départ : bilans de compétences, formations,...

## Points faibles / freins

- Attente principale des partenaires sociaux, souvent insatisfaite

***Action toujours possible quand le recrutement est bloqué***

# Le management : formation

## Points forts / leviers

- 37000 stages par an
- 2007 : 9700 contrats de professionnalisation  
+ 7300 contrats d'apprentissage
- Ouverture aux publics en difficulté. Ex. : opération « parrain de talents »
- Une possibilité dont les entreprises sous accord ont conscience. Elles s'engagent.
- Budget de 1,7%

## Points faibles / freins

- Peu de stagiaires handicapés : seulement 20% des sondés
- Moins d'heures de formation pour les personnes handicapées que la moyenne (plus d'employés, et le nombre d'heures des employés est en général inférieur à celui de l'encadrement)

***Pas de discrimination, mais un potentiel inexploité : maintien dans l'emploi, possibilités de parcours professionnels***

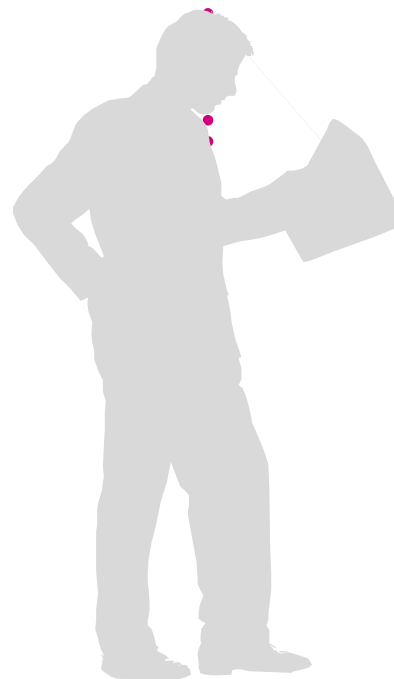
# Le management : suivi des effectifs handicapés

## Points forts / leviers

- Des moyens dans le cadre des démarches concertées :
  - ▶ des écrits (lettres individuelles, plaquettes générales)
  - ▶ des contacts avec le médecin du travail, les RH, la mission handicap

## Points faibles / freins

- 85% ne favorisent pas les RQTH
- 87% ne favorisent pas les renouvellements de RQTH



## Le recours au secteur adapté

### Points forts / leviers

- Des produits destinés à la consommation ou à la revente
  - ▶ papeterie, produits régionaux (tarte au maroilles, foies gras, épices), sachets des friandises, serpillères, plateaux-repas
- Des services aux entreprises
  - ▶ entretien espaces verts, gestion des caddies, publi-postage, impression, gestion du SAV, traitement des candidatures
- Initiatives originales
  - ▶ expériences de mise à disposition
  - ▶ professionnalisation dans la restauration
  - ▶ atelier poisson

### Points faibles / freins

- Achat de produits : 16%, dont 92% satisfaits
- Achat de services : 11%, dont 98% satisfaits
- Recensement incomplet dans les DOETH



***Une façon de ne pas rester à Zéro***

# Autres actions : soutien para-professionnel

## Points forts / leviers

- Aide à la mobilité, sollicitation 1% logement
- Aménagement du véhicule
- Soutien familial
- Soutien associations handisport, Handimanagement
- Versement de la taxe d'apprentissage
- Témoignages pour le PDITH, le MEDEF,...
- Témoignage des partenaires sociaux au sein de leurs organisations

## Points faibles / freins

- Quasiment pas de financement des transports

***Actions de diversification : temps 2 ou 3 en cas d'accords***

# Prise en compte des questions de santé au travail

## Points forts / leviers

- Action de la branche
  - ▶ commission paritaire nationale santé sécurité
  - ▶ enquête Ergodistrib
  
- Recherches par les entreprises
  - ▶ caisses
  - ▶ tire-palettes
  
- Prévention des TMS
  - ▶ formations gestes et postures
  - ▶ réduction des poids des cartons

## Points faibles / freins

- Sous la pression de la CNAM, des normes,...

***En plus de démarches accessibilité pour les personnes handicapées***



# Freins et leviers

- **Freins majeurs**

- **Leviers principaux**



## Freins (1/3)

### ■ Le nouveau contexte légal peut décourager

- ▶ modalités de décompte (critère de 6 mois de présence, moindre prise en compte des handicaps lourds)
- ▶ évolutions 2009 : temps partiels à nouveau proratisés
- ▶ exceptions : unités secteur adapté plus favorables, retour en 2009 à une proratisation des moins de 6 mois

### ■ Un degré d'information variable

- ▶ taille des entreprises et présence d'un RRH
- ▶ engagement de l'entreprise : information, formation, outils, animateurs, objectifs, tableaux de bord,...

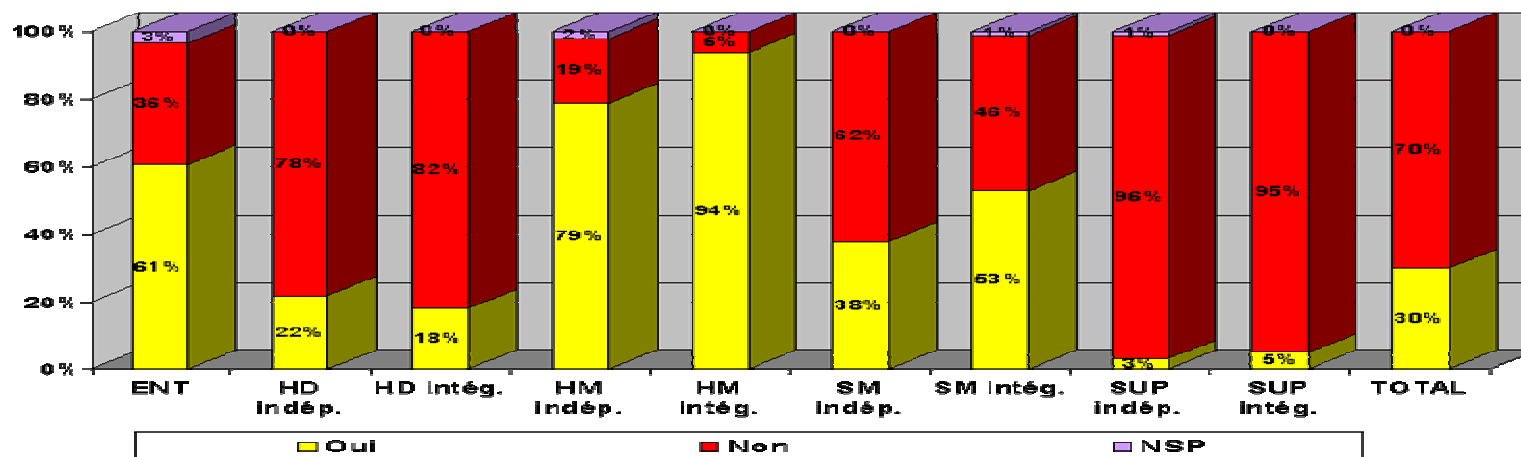
### ■ Une motivation plus ou moins partagée

- ▶ dans les groupes, adhésion ou non de certains acteurs de terrain et des équipes
- ▶ indépendants : la direction est donnée par le dirigeant

## Freins (2/3 )

### ■ Le manque de candidatures

Q2 – Votre établissement a-t-il déjà reçu des candidatures de personnes handicapées ?



### ■ Les besoins ressentis

- ▶ 75% des entreprises interrogées n'éprouvent aucun besoin
- ▶ demande N°1 = candidatures adaptées
- ▶ 5% demandent davantage d'informations
- ▶ benchmarking
- ▶ renouveler sans cesse l'effort

## Freins (3/3)

- Des collaborations difficiles/impossibles :
  - ▶ entreprises sous accord et SAMETH
  - ▶ entreprises sans accord et acteurs de placement
  - ▶ médecins du travail et petites structures
  - ▶ dans les groupes : acheteurs centraux/terrain ou acheteurs/secteur adapté dispersé
  
- Des caractéristiques métiers défavorables (recrutement et maintien dans l'emploi)
  - ▶ métiers exigeants
  - ▶ développement de la polyvalence
  - ▶ métiers mal connus
  
- La difficulté particulière de maintenir dans l'emploi
  - ▶ manque de méthode
  - ▶ manque de solutions (cf métiers)
  - ▶ vieillissement des effectifs

## Leviers (1/3)

- 1/3 de salariés dans des entreprises engagées, donc une perception du handicap potentiellement meilleure
- Les moyens proposés par la branche, avec le soutien de l'Agefiph
  - ▶ sensibilisation
  - ▶ formation
  - ▶ accompagnement
- Des entreprises conscientes de leur rôle social, certaines engagées et expérimentées

## Leviers (2/3)

- Une branche qui crée de l'emploi
  - ▶ développement des points de vente
  - ▶ entreprises volontaristes
  - ▶ possibilités de formation pour des jeunes, des personnes sans qualification, des reconversions
  
- De multiples possibilités d'intégration progressive (pour le candidat et les équipes)
  - ▶ jobs d'été, CDD, alternance, stages
  - ▶ partenariats avec des organismes de formation, des CRP,...
  
- La convergence avec le marché de l'emploi

## Leviers (3/3)

- Des démarches de maintien dans l'emploi qui profitent à tous
  - ▶ prise de conscience des possibilités grâce aux maintiens dans l'emploi réussis
  - ▶ volonté d'agir sur la prévention
  - ▶ à terme diminution des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles



# Propositions d'actions

- **Le recrutement**
- **Le maintien dans l'emploi**
- **La formation**
- **L'information et la sensibilisation**
- **Des accompagnements spécifiques**
- **La diversification des actions**

*Inscrire l'action dans la durée*



## Le recrutement

### ■ Modalités

- ▶ Renouveler l'engagement triennal
- ▶ Inciter les entreprises à agir
- ▶ Favoriser les contrats pérennes, tout en rappelant l'importance des insertions progressives
- ▶ Se rapprocher des acteurs de placement spécialisés

### ■ Actions centrales de soutien aux entreprises

- ▶ Faire connaître l'organisation et les métiers aux acteurs externes
- ▶ Proposer des rapprochements avec les entreprises de travail temporaire

***Favoriser l'embauche de personnes  
handicapées dans les entreprises de la branche***

## Le maintien dans l'emploi

### ■ Modalités

- ▶ Poursuivre le travail sur la gestion des risques et la prévention
- ▶ Conjuguer avec un axe orienté sur la gestion des âges
- ▶ Envisager davantage de mobilité inter-métiers
- ▶ S'appuyer sur les acteurs de la santé au travail : médecins, CHSCT.
- ▶ Sensibiliser médecins du travail et SAMETH
- ▶ Former les CHSCT

### ■ Actions centrales de soutien aux entreprises

- ▶ Mieux faire connaître l'organisation et les métiers aux acteurs externes

***Eviter les licenciements pour inaptitude***

## La formation

### ■ Modalités

- ▶ Parcours diplômants et qualifiants : demandeurs d'emploi et collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- ▶ Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation : tous âges
- ▶ Pré-apprentissages : très jeunes
- ▶ Stagiaires découverte métiers : collégiens, lycéens, personnes orientées en ESAT et en CRP, salariés d'entreprises adaptées, membres d'associations spécialisées sur un type de handicap,...

### ■ Actions centrales de soutien aux entreprises

- ▶ Partenariats : AFPA, FAGERH
- ▶ Communication

***Emploi, maintien dans l'emploi, carrières***

## L'information et la sensibilisation

### ■ Modalités

- ▶ Diffusion locale de messages vers les collaborateurs, les clients et tous les partenaires directs et indirects potentiels

### ■ Actions centrales de soutien aux entreprises

- ▶ Outils : affiches salariés, plaquette RQTH, informations site, actualisation guide
- ▶ Appui FORCO, délégations régionales FCD et réseaux des partenaires sociaux
- ▶ Initiative d'instances permettant des échanges d'expériences

***Faire connaître l'engagement de la branche  
Inciter les employeurs à agir  
Favoriser les démarches de RQTH  
Dédramatiser le handicap***

## Des accompagnements spécifiques

### ■ Modalités

- ▶ 1 action au moins pour tous

### ■ Actions centrales de soutien aux entreprises

- ▶ Répéter les offres de sensibilisation, de formation et d'accompagnement
- ▶ Communication directe vers les entreprises à quota zéro
- ▶ Leur rappeler les possibilités d'accompagnement par l'Agefiph
- ▶ Offre formule à la carte : question ou commande sur le site et par écrit

***Aide aux PME et alerte entreprises à  
quota Zéro***

## La diversification des actions

### ■ Modalités

- ▶ Développer des actions au-delà de l'emploi direct

### ■ Actions centrales de soutien aux entreprises

- ▶ Rapprochement GESAT et UNEA
- ▶ Idées de prestations nouvelles qui restent à mettre en œuvre
- ▶ Annuaire adapté aux besoins
- ▶ Communication acheteurs et dirigeants acheteurs
- ▶ Stages, formation éducateurs, don d'outils et de temps

***Augmenter le volume avec le SA***  
***Développer les passerelles entreprises/SA***  
***Etre solidaires***



**Conclusion :**

**Inscrire  
l'action dans la  
durée**

## Les partenaires sociaux donnent la direction

- Accord de branche
- Aide (convention) Agefiph
- Action volontariste des entreprises
- La FCD en soutien
  - ▶ Structure de pilotage
  - ▶ Tableaux de bord
  - ▶ Réponses régionales, et réponses adaptées aux formats

***...parce que les atouts sont réels  
...et les freins contournables***