



**COMPTE RENDU de LA REUNION
du 29 MARS 2016**



BILAN MISSION HANDICAP 2015

Evolution des principaux indicateurs de la politique Handicap en 2015

4 332 travailleurs handicapés contre 4 320 en 2014, avec un taux d'emploi après minoration de 8,72%
172 établissements ayant un taux égal ou supérieur à 6% après minoration
Le volume important de nouvelles reconnaissances permet de maintenir un taux d'emploi supérieur au taux légal de 6%
Nombre de reconnaissances TH sur l'année 2015 : **430** Nombre de renouvellements TH : **195**

Taux d'emploi

6,60% pour 2015
En 2015, seuls 15 établissements versent une contribution, et **16 établissements ont un taux supérieur à 10%**

Le recrutement

70,29% des recrutements ont été réalisés lors des 2 premières années sur les 350 recrutements à réaliser en 3 ans
Les contrats de professionnalisation représentent 35,19% des recrutements
38 contrats de professionnalisation ont été signés en 2015 sur l'objectif de 70 prévus.
Un diagnostic permettant de cibler les partenaires de l'alternance a été réalisé en 2015 pour que l'Espace Emploi puisse élargir son sourcing.
29 titularisations ont eu lieu en 2015 : **Le volume de titularisation a quasiment doublé en un an**
Pour encourager les titularisations en CDI, la Mission Handicap propose un appui financier aux établissements
Cela a permis la transformation de 5 CDD en CDI
Des aides financières complémentaires ont également été obtenues par 2 magasins pour l'intégration d'alternants en situation de handicap

Les stages

Le recours aux stages permet de bénéficier d'unités bénéficiaires complémentaires
12 magasins ont accueilli des stagiaires en situation de handicap en 2015 permettant de recueillir 6,1 unités bénéficiaires
Toutes les offres de postes en CDI, CDD de plus de six mois et contrat pro à pourvoir sont diffusées auprès des structures accompagnant les personnes en situation de handicap, soit environ 130 partenaires en France
Collaborations systématiques avec les partenaires de l'emploi local.
L'intégralité des profils de candidats en situation de handicap fait l'objet d'un entretien téléphonique et / ou physique afin de déterminer l'adéquation poste / profil pour tout poste
En 2015, 100% des chargés de recrutement ont été formés à la non discrimination et à l'outil CV Vidéo de face a lemploi.tv
30 enseignants spécialisés dans l'accompagnement d'élèves handicapés informés sur les perspectives pour les jeunes en grande distribution
70 jeunes en situation de handicap ont découvert les métiers au travers des visites de sites Market et Hyper
+ 200 rencontrés lors de forums de découverte des métiers dédiés aux élèves et étudiants
9 personnes sourdes intégrées en emploi durable suite à une passerelle vers l'emploi
150 Offres d'emploi durables proposées aux personnes en situation de handicap lors du salon « Handi2Day »
L'accord national signé en juin 2012 entre Carrefour et Pôle Emploi a été renouvelé le 10 juillet 2015
Engagement de diffusion de l'ensemble de nos offres d'emploi
Développer et harmoniser la collaboration en matière de recrutement sur l'ensemble des régions par une déclinaison de l'accord.

Anticiper et réussir ses recrutements

Porter une attention particulière aux publics en difficulté dont les personnes en situation de handicap font partie

Accompagner l'innovation digitale

5 Responsables RH se sont prêtés au jeu de l'animation de table ronde autour de la recherche d'emploi avec les jeunes des apprentis d'Auteuil. Les jeunes ont pu découvrir l'envers du décor de la Grande Distribution, les métiers de Bouche et les perspectives d'emploi chez Carrefour au travers des visites de Magasin

2 jeunes en situation de handicap en stage sur le magasin Hyper D'Auteuil, 9 jeunes des Apprentis d'Auteuil ont effectué leur stage en magasin

40 Jeunes en situation de Handicap ont visité les magasins Hyper et Market pour découvrir les métiers et les possibilités d'adaptation de postes et être informés sur les perspectives pour les jeunes en grande distribution

30 jeunes diplômés en situation de Handicap ont bénéficié d'une séance de coaching CV, lettre de motivation et

e-réputation avant de passer en simulation d'entretien de recrutement pour se préparer à aborder le Handicap en entretien

15 enseignants de Classes Ulis ont pu visiter un hypermarché ou découvrir les métiers de la Grande Distribution au travers une réunion de présentation des métiers et des perspectives pour ses jeunes en situation de handicap

150 Jeunes en situation de handicap ont pu échanger sur les perspectives d'emploi, les formations et la diversité des métiers de la Grande Distribution lors de forums découverte dans leurs établissements

A noter : 8 % des candidatures présélectionnées étaient des candidatures spontanées

Les sorties

Une baisse des sorties de 15,33% en 1 an

Les salariés

63% des salariés handicapés ont plus de 15 ans d'ancienneté ; 53% des salariés handicapés ont 50 ans ou plus ;

50% des salariés en situation de handicap sont à temps complet, on recense des personnes handicapées à tous les postes

L'évolution professionnelle en 2015

23 salariés ont eu une évolution professionnelle :

- ✓ 9 personnes ont été promues au niveau 2
- ✓ 11 personnes ont été promues au niveau 3
- ✓ 1 personne a été promue au niveau 4
- ✓ 2 personnes ont été promues au niveau 8

Une évolution professionnelle en progression

Les actions financées

92 dossiers ont été envoyés en 2015, 8 dossiers concernaient des subventions salariales, dont 7 aides à l'embauche (chapitre recrutement)

34 dossiers ont fait l'objet d'un report ; 50 dossiers ont été financés par la mission handicap

Les actions ont été financées auprès de magasins répartis sur l'ensemble des DR

De nombreuses actions concernent les personnes malentendantes :

- 15 magasins ont complété l'achat d'appareils auditifs ; 16 magasins ont eu des frais d'interprète ; 1 magasin a financé un téléphone adapté. L'espace emploi a réalisé une sensibilisation à la surdité

D'autres actions d'aménagement sont très fréquentes :

- Sièges ergonomiques : 10 magasins ; Transpalettes électriques : 5 magasins ; Bilans de compétences : 5 magasins ; Chaussures de sécurité adaptées : 5 magasins ; Adaptation au poste de travail : 13 magasins

La Mission Handicap finance des actions facilitant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle :

- Déménagement : 2 magasins ; Frais de transport : 2 magasins ; Ascenseur : 2 magasins ; Monte escalier : 1 magasin ; Formation : 1 magasin

Compensation du handicap visuel : 1 magasin

Frais de salaire lors du reclassement (2 mois de FP) : 2 magasins

Journée pour renouvellement de la RQTH : 1 magasin

Siège charriot élévateur : 1 magasin

Aide de l'AGEFIPH

58 dossiers ont fait l'objet d'une demande de financement , 38 dossiers ont été financés par l'Agefiph, dont 5 dossiers complètement financés par l'AGEFIPH

Concernant les aides à la personne, l'AGEFIPH intervient directement auprès du salarié et l'entreprise n'a pas de retour

Le maintien dans l'emploi

La requête sur le maintien dans l'emploi concerne les actions recensées sur le maintien dans l'emploi des collaborateurs reconnus handicapés ou non.

150 sur 193 établissements ont répondu, 2 475 actions de maintien dans l'emploi ont été recensées avec un taux de réponse de 78% :

633 concernent des salariés TH avec des restrictions d'aptitude.

587 ont été maintenus à leur poste 31 ont été reclassés sur un autre poste

> 11 ont vu leur arrêt prolongé > 1 a quitté l'entreprise > 2 procédure en cours au 31/15

> 1 suspension de contrat au 31/15

116 concernent des salariés TH avec une inaptitude.

> 7 ont été maintenus à leur poste > 20 ont été reclassés > 10 ont vu leur arrêt prolongé

> 53 ont quitté l'entreprise > 26 procédures en cours au 31/15

Dans 44% des cas l'évènement ayant déclenché l'action de maintien dans l'emploi concernent les maladies de la vie

Collaboration avec le secteur adapté

Le nombre d'unités en provenance du secteur adapté a doublé en un an

La poursuite des formations des équipes handicap

Objectifs : Fédérer l'équipe handicap dans les magasins ; améliorer la collaboration entre pilotes, copilotes et copilotes CHSCT ; Mettre en place les plateformes d'établissement.

Modalités : Session d'une journée avec tous les membres de l'équipe handicap ; 18 sessions de formations organisées en région ; 156 personnes formées.

La sensibilisation

Animation de sensibilisation en magasin : mise en situation sur le handicap invisible, surdité et malentendance, communication non verbale

Nous avons ciblé ces magasins qui sont en décalage par rapport au taux national, dans le but de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et l'équipe de Direction :

- ✓ Atelier « Si on parlait des handicaps qui ne se voient pas ? » au Magasin de Paimpol
- ✓ Atelier « Surdité et malentendance » aux magasins de La Chapelle St Luc et Uzès,
- ✓ Atelier « Communication non verbale » aux magasins de Sannois et Stains

Trois sensibilisations ont eu lieu auprès des managers

Intervention lors des briefs encadrement afin de sensibiliser les équipes d'encadrement à la richesse qu'apporte la collaboration avec un collaborateur en situation de handicap au sein d'une équipe et ainsi promouvoir la diversité au sein des équipes

36 managers ont participé aux 3 sessions organisées en 2015

Animation de sensibilisation aux sièges Evry : Sensibilisation autour d'une représentation Théâtrale « Handicapé mais pas du travail »

Massy et Boulogne Billancourt : Ateliers de mise en situation et handiQuizz

La communication interne

Bulletin Mission Handicap : 1 parution en juillet Diffusé à l'ensemble des collaborateurs dans le bulletin de paie

Participation à l'observatoire QualiTHravail

Mesure de la qualité de vie au travail des travailleurs en situation de handicap, résultats présentés en commission le 8 septembre 2015

Réalisation et diffusion en magasin de la plaquette institutionnelle
Parution dans la presse spécialisée (Etre, Handirect...) Parution dans la presse généraliste

Les partenariats Companieros – L'école des transformeurs

Le SPOC Handimangement : Un parcours de formation en ligne et en communauté (*Small Private Online Course*) accompagné par le Community Formateur Companieros, les étudiants suivent la formation sur le SPOC tout en participant à des échanges sur les forums, des rencontres avec des managers de l'entreprise partenaire, des webinaires thématiques...

L'objectif de la formation : Créer un lien riche de sens avec de futurs jeunes diplômés, ouvrir à une réflexion humanisante sur le métier de manager.

La mission handicap a parrainé 50 étudiants en 2015 et renouvèle le parrainage en 2016.

Many Rivers : Une convention a été signée pour organiser une formation au bénéfice d'un demandeur d'emploi reconnu handicapé (bénéficiaire de l'OETH). La mission handicap a parrainé en 2015 ce demandeur d'emploi qui a pu suivre l'action de formation

Préparation à la vie professionnelle. Intitulé de la formation : Techniques et stratégie de recherche d'emploi

La formation s'articule auprès de trois modules : Techniques de recherche d'emploi

La Bureautique comme outil de recherche d'emploi et Préparation aux entretiens d'embauche

Durée : 12 journées.

Le budget

L'entreprise s'engage à financer son programme d'action en faveur des personnes handicapées par le biais de la contribution qu'elle aurait, à défaut d'accord, dû verser à l'AGEFIPH (dans la limite des engagements définis dans le cadre de l'accord).

L'enveloppe budgétaire consentie annuellement est égale au montant de la contribution que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année antérieure.

Budget pour l'année 2015 : 363 K€uros

Dépenses engagées pour l'année 2015 : 888 K€uros

Les élus Force Ouvrière estiment que ce bilan est positif.

FO rappelle que la formation des pilotes et co-pilotes reste une priorité dans les magasins qui présentent un taux en dessous des 6%

Parce qu'un monde sans différence serait un monde indifférent, les élus FO restent très attachés à ce que les engagements de Carrefour soient respectés.

La délégation FO :

- ✓ Martine ROMANA (Evry)
- ✓ Chantal VENDEROTTE (Douai)
- ✓ Martine LEMAY (Ollioules)