

# L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

## Proposition CFTC

L'inclusion des personnes en situation de handicap ne se limite pas à une obligation légale. C'est un engagement sociétal, une opportunité pour valoriser les talents de chacun, et un levier pour renforcer la cohésion au sein de l'entreprise. Au-delà des chiffres et des quotas, il s'agit de bâtir une culture inclusive où chaque individu trouve sa place, quel que soit son parcours ou ses besoins spécifiques.

Pour le Groupe Fnac Darty, répondre à cet enjeu, c'est affirmer son rôle d'employeur responsable, conscient des défis et des richesses qu'apporte la diversité. C'est aussi reconnaître que l'inclusion est un vecteur d'innovation sociale et un facteur clé de performance collective.

La CFTC, en tant qu'acteur engagé pour la qualité de vie au travail, propose aujourd'hui une série d'actions concrètes pour transformer l'inclusion des personnes handicapées en une véritable dynamique d'entreprise. Ces mesures visent à renforcer l'accessibilité, à valoriser les talents, et à faire de notre groupe un exemple en matière de diversité et de solidarité.

### Pourquoi agir maintenant ?

Dans un monde professionnel en pleine transformation, l'inclusion des travailleurs handicapés est une opportunité stratégique :

**Socialement**, elle répond aux attentes croissantes des collaborateurs et du grand public en matière de responsabilité sociétale.

**Humainement**, elle valorise des compétences uniques et offre une réponse adaptée aux besoins spécifiques de certains salariés.

**Économiquement**, elle favorise la fidélisation des équipes, limite le turnover et valorise l'image de l'entreprise.

L'ambition de la CFTC est claire : faire du Groupe Fnac Darty une référence en matière d'inclusion et d'accompagnement des salariés en situation de handicap, en allant au-delà des exigences légales pour bâtir un environnement réellement ouvert et respectueux des différences.

## LE LÉGAL :

L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sont encadrés par plusieurs dispositions légales visant à promouvoir l'égalité des chances et à favoriser une inclusion effective dans le milieu professionnel.

### Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) :

Depuis la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, modifiée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, les entreprises privées et les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins 20 salariés sont tenus d'intégrer des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif total.

Cette obligation peut être satisfaite de différentes manières :

- **Embauche directe** de personnes reconnues travailleurs handicapés.
- **Sous-traitance** avec le secteur protégé ou adapté, notamment les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les entreprises adaptées.
- **Accords de branche, de groupe ou d'entreprise** prévoyant un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, d'une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé l'OETH. Désormais, toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'elles emploient via la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Le taux d'emploi obligatoire reste fixé à 6 %, mais les modalités de calcul ont été modifiées pour encourager l'emploi sous toutes ses formes, y compris les stages et les périodes de mise en situation professionnelle.

### Maintien dans l'emploi :

Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés implique plusieurs mesures :

- **Aménagements raisonnables** : l'employeur doit adapter le poste de travail aux besoins spécifiques du salarié handicapé, en concertation avec le médecin du travail.
- **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** : cette reconnaissance permet aux salariés de bénéficier de mesures favorisant leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi, telles que des aides pour l'aménagement du poste de travail ou des dispositifs d'accompagnement spécifiques.
- **Contrat de rééducation professionnelle** : ce dispositif permet à un salarié devenu inapte à son poste de suivre une formation en vue d'occuper un autre emploi compatible avec son état de santé.

### Sanctions en cas de non-respect de l'OETH :

Les entreprises qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés doivent verser une contribution financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Le montant de cette contribution est calculé en fonction du nombre de travailleurs handicapés manquants par rapport à l'obligation légale.

En dépit de ce cadre législatif, des défis subsistent quant à l'application effective de ces mesures. Des rapports récents indiquent que l'inclusion des personnes en situation de handicap progresse lentement en France, avec des lacunes persistantes en matière d'accessibilité, d'éducation et d'emploi.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les ressources officielles du Ministère du Travail et de l'Emploi, ainsi que les publications de l'Agefiph.

## **LE CONSTAT :**

Actuellement, plusieurs défis persistent dans l'inclusion des personnes en situation de handicap :

- Manque de sensibilisation des équipes sur les enjeux liés au handicap.
- Absence de référents handicaps dédiés sur chaque site.
- Faible accessibilité des formations et des locaux pour les salariés handicapés.
- Communication interne insuffisante valorisant les initiatives d'inclusion.
- Aucune adaptation des objectifs et des bilans lors des EAA malgré les adaptations de temps et de poste connu.
- Un accord FDPS avec des propositions intéressantes pour l'ensemble du groupe

## LES LIGNES DIRECTRICES DE LA CFTC :

**Accueillir tous les talents, sans exception :** Chaque talent mérite une chance. La CFTC propose de transformer les objectifs légaux en ambitions humaines. Ne pas seulement viser les 6 % imposés par la loi, mais dépasser cette barre symbolique pour faire de notre entreprise un lieu d'accueil pour tous les talents.

**Recruter autrement :** Collaborons avec des experts, tels que CAP Emploi ou les ESAT, pour identifier des compétences insoupçonnées et enrichir nos équipes.

**Offrir des opportunités uniques :** Que ce soit à travers des stages, des immersions professionnelles ou des contrats d'apprentissage, ouvrons nos portes pour permettre à chacun de découvrir nos métiers.

**Maintenir dans l'emploi, parce que chaque salarié compte :** Le parcours d'un salarié ne s'arrête pas aux défis. Lorsqu'une difficulté surgit, la réponse doit être collective, bienveillante et efficace.

**Adapter pour mieux inclure :** Chaque poste de travail doit pouvoir être ajusté aux besoins de celui qui l'occupe. Ergonomie, télétravail, horaires aménagés : donnons aux salariés les moyens de continuer à s'épanouir dans leur mission.

**Accompagner avec attention :** Et si chaque salarié en situation de handicap pouvait compter sur un référent dédié dans son magasin ou service ? Quelqu'un pour écouter, orienter et accompagner dans chaque étape.

**Réinventer les parcours professionnels :** Perdre une aptitude ne doit jamais signifier perdre un avenir. Avec des programmes de reconversion et des contrats de rééducation professionnelle, offrons une nouvelle chance à ceux qui en ont besoin.

**Sensibiliser pour transformer les mentalités :** L'inclusion ne se décrète pas, elle se construit. Et pour cela, chaque acteur de l'entreprise doit être engagé et sensibilisé.

**Former pour comprendre :** Les managers, les RH, les équipes... Tous doivent être équipés des outils pour mieux comprendre le handicap et agir de manière inclusive.

**Célébrer la diversité :** Chaque année, profitons de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) pour organiser des événements marquants. Témoignages, ateliers, conférences : faisons de cette semaine un rendez-vous incontournable pour célébrer nos avancées.

**Communiquer régulièrement :** À travers des newsletters, des affichages ou des vidéos, tenons nos équipes informées et inspirées par les initiatives menées.

**Construire des ponts avec le monde extérieur :** L'entreprise ne peut avancer seule. En tissant des liens solides avec des partenaires extérieurs, nous pouvons enrichir nos pratiques et offrir davantage.

**Collaborer avec les ESAT et l'AGEFIPH :** En sous-traitant certaines activités, en accueillant des travailleurs pour des missions ponctuelles ou en leur permettant de découvrir nos métiers, nous renforçons l'économie sociale et solidaire.

**Soutenir des initiatives locales :** Organisons des événements avec des associations locales pour sensibiliser le grand public et promouvoir nos engagements.

**Mesurer nos progrès pour aller encore plus loin** : L'inclusion n'est pas un état, mais un chemin. Et pour savoir si nous avançons dans la bonne direction, il est essentiel de mesurer nos actions.

**Des indicateurs concrets** : Combien de recrutements ? Combien de postes adaptés ? Quel est le niveau de satisfaction des salariés concernés ? Grâce à des indicateurs précis, nous pourrions piloter nos initiatives et les améliorer en continu.

**Récompenser l'excellence** : Pourquoi ne pas mettre en lumière les magasins ou équipes qui se distinguent par leurs efforts en faveur de l'inclusion ? Une reconnaissance qui motive et inspire.

## EN PRATIQUE :

### Mise en place d'un référent handicap par magasin

Nommer un référent handicap volontaire par magasin, avec un temps dédié chaque mois pour :

- Informer les salariés sur leurs droits liés au handicap.
- Assurer un accueil personnalisé pour les salariés concernés.
- Organiser et mettre à jour les affichages et supports d'information relatifs au handicap.
- Servir de soutien de proximité pour les salariés en situation de handicap.

### Diagnostic individualisé des besoins des salariés :

Mettre en place un bilan personnalisé annuel pour les salariés RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) en collaboration avec le médecin du travail et un ergonome, ou à défaut la RH et le référent handicap (si formation préalable) afin d'identifier les adaptations nécessaires.

Adapter les EAA, objectif et bilan des salariés ayant des adaptations de poste ou d'horaire systématiquement

### Télétravail adapté :

Prioriser l'accès au télétravail pour les salariés en situation de handicap, si leur poste le permet, avec des équipements ergonomiques fournis par l'entreprise.

### Accompagnement renforcé au quotidien :

Créer une ligne directe handicap dédiée pour les salariés ou référents afin de traiter rapidement les problématiques ou urgences liées au handicap.

### Participation au DuoDay

Renforcer la participation de l'entreprise au DuoDay, une initiative permettant à des personnes en situation de handicap de découvrir les métiers de l'entreprise en binôme avec un salarié.

Promouvoir cet événement dans tous les magasins et services pour élargir la visibilité de l'entreprise et son engagement inclusif.

### Trophée de l'inclusion :

Organiser un événement annuel pour récompenser les magasins ou départements ayant développé les meilleures initiatives en faveur du handicap.

### Stages inclusifs :

Proposer des stages de découverte professionnelle pour les personnes en situation de handicap, en partenariat avec des ESAT, CAP Emploi, ou AGEFIPH.

### Mécanisme d'intégration renforcée :

Mettre en place un programme d'intégration spécifique pour les nouveaux salariés handicapés (ex. : mentorat, parrainage).

### Accessibilité des formations

Vérifier systématiquement l'accessibilité des formations proposées aux salariés (en présentiel et à distance) :

- Adapter les supports de formation aux besoins spécifiques (sous-titrage, transcription écrite, outils numériques accessibles).
- S'assurer que les locaux de formation soient totalement accessibles.
- Proposer des formations spécifiques sur le handicap, telles que :
- Initiation au langage des signes.
- Sensibilisation aux différents types de handicap pour les managers et équipes.

### Collaboration avec les RH

Renforcer les liens avec les responsables RH locaux pour structurer l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Assurer une coordination régulière entre le référent handicap et les RRH pour traiter les besoins spécifiques et garantir un suivi adapté.

### Sensibilisation et engagement pendant les heures de travail

Prévoir des temps de sensibilisation au handicap sur les heures de travail, financés et soutenus par la direction.

Organiser des actions marquantes lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), en partenariat avec des organismes comme l'AGEFIPH :

- Ateliers de sensibilisation.
- Témoignages de salariés ou intervenants externes.
- Conférences et expositions.

### Développement de partenariats avec des organismes spécialisés

Établir des partenariats avec des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) pour :

- Faire découvrir les métiers de l'entreprise à des futurs collaborateurs.
- Développer des collaborations autour de projets spécifiques (sous-traitance adaptée, stages, etc.).

Collaborer avec l'AGEFIPH pour bénéficier de ressources, formations et conseils liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

### Application numérique d'accompagnement :

Développer une application interne qui regroupe :

- Des informations sur les droits des salariés handicapés.
- Un espace pour signaler des difficultés ou demander un aménagement.
- Un suivi personnalisé des demandes.

### Ateliers collaboratifs :

Créer des ateliers de co-construction avec les salariés, les partenaires externes (AGEFIPH, CAP Emploi), et les RH pour identifier les obstacles et trouver des solutions adaptées.



## INDICATEURS DE SUIVI

### Accessibilité et aménagements

Nombre d'aménagements de postes réalisés :

- Suivre le nombre de postes adaptés par an (ex. : ergonomie, télétravail).

Temps moyen de mise en place des adaptations :

- Mesurer le délai entre la demande d'aménagement et sa mise en œuvre.

### Recrutement et intégration

Taux de recrutement des personnes en situation de handicap :

- % des recrutements annuels réalisés parmi les personnes RQTH.

Taux de maintien dans l'emploi des salariés RQTH :

- % des salariés RQTH ayant conservé leur poste sur 2 à 5 ans.

Nombre de stages ou immersions inclusives :

- Nombre de partenariats développés avec des ESAT, AGEFIPH ou autres organismes.

### Sensibilisation et formation

Taux de participation aux formations handicap :

- % de managers et salariés formés chaque année.

Nombre d'initiatives de sensibilisation :

- Ateliers, événements, campagnes de communication organisée sur une base annuelle.

### Climat social et perception

Satisfaction des salariés handicapés :

- Résultats des sondages internes mesurant leur satisfaction sur l'accompagnement et l'inclusion.

Perception de l'inclusion dans l'entreprise :

- Évaluer la perception des salariés sur les efforts réalisés en matière de handicap.

### Partenariats et collaborations

Nombre de partenariats actifs avec des organismes spécialisés :

- Collaborations établies avec AGEFIPH, CAP Emploi, ESAT, etc.

Projets innovants co-développés avec des partenaires :

- Suivi des nouvelles initiatives mises en œuvre grâce aux collaborations.

## ACCORD FDPS 2025

### Recrutement et intégration

Engagement à recruter au moins 15 personnes reconnues en situation de handicap sur 3 ans (2025-2027), réparties en 5 embauches par an.

Types de contrats valorisés : CDI, CDD (≥ 4 mois), alternance, et missions d'intérim significatives.

Mise en place d'une intégration personnalisée pour chaque salarié handicapé.

Développement de partenariats avec des associations et organismes spécialisés (ex : CAP Emploi, AGEFIPH).

Participation à des initiatives comme DuoDay ou la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

### Maintien dans l'emploi

Détection précoce des situations d'inaptitude via des visites médicales renforcées (pré-reprise et régulières).

Aménagements des postes en fonction des besoins identifiés.

Création d'un groupe pluridisciplinaire (RH, médecins du travail, managers, etc.) pour gérer les cas complexes et éviter la désinsertion professionnelle.

Accompagnement des collaborateurs pour leur reclassement ou leur repositionnement interne.

### Mesures sociales spécifiques

Octroi de journées d'absence rémunérées (2,5 jours/an) pour démarches administratives ou médicales liées au handicap.

Prise en charge partielle des frais d'acquisition d'équipements professionnels adaptés (jusqu'à 200 € après recours aux aides externes).

Soutien aux salariés en cours de reconnaissance de leur handicap avec des journées d'absence pour démarches.

### Sensibilisation et communication

Formations spécifiques pour les équipes RH et les managers sur la gestion des situations de handicap.

Sensibilisation régulière des collaborateurs à travers des événements internes et des outils de communication.

Encouragement à la déclaration de reconnaissance du handicap (RQTH) dans le respect de la confidentialité.

### Pilotage et suivi

Recrutement d'un chargé de mission dédié pour piloter et animer la mise en œuvre de l'accord.

Création d'un logiciel de gestion (POPEI) pour centraliser et suivre les données sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Commission de suivi annuelle pour évaluer les progrès, ajuster les actions et gérer le budget.

### Budget prévisionnel

Budget total sur trois ans : environ 662 297 €, financé par la contribution normalement due à l'AGEFIPH.

Ventilation budgétaire : actions de recrutement, aménagements, sensibilisation, formation, maintien dans l'emploi, et sous-traitance avec des EA/ESAT.