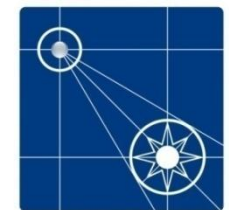


UN LARGE PÉRIMÈTRE D'ACTIVITÉS



MAGELLIS
CONSULTANTS

PARIS
LYON
TOULOUSE
GENEVE
MEXICO

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS DE L'AERIEN

Insertion et Emploi des personnes en situation de handicap



Conclusions de la démarche et quelles suites données

Jeudi 8 Décembre 2011



OBSERVATOIRE

Prospectif des Métiers & des Qualifications de l'Aérien



Focus sur la démarche de l'Observatoire

Présentation de la boîte à outils

Notre vision du secteur suite à notre action ...

... Et nos partis pris d'actions

□ Une démarche en 4 temps :

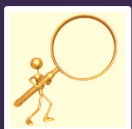
Mars 2011

Avril 2011

Juin 2011

Octobre 2011

Déc.2011



Le Benchmarking

- **Analyse des pratiques sur le thème handicap** au sein de 5 entreprises du secteur « avancées » sur le sujet :
 - ⇒ Organisation
 - ⇒ Bonnes pratiques
 - ⇒ Freins / difficultés
 - ⇒ Retours



La Boite à Outils

- **Centralisation des connaissances et des bonnes pratiques** sur un support :
 - ⇒ Autoportant
 - ⇒ Ergonomique
 - ⇒ Intuitif
 - ⇒ Facile à transporter



L'accompagnement des entreprises

- **Accompagnement de 13 entreprises de la branche sur leurs enjeux handicap**
 - ⇒ Stratégie et organisation
 - ⇒ Communication / sensibilisation
 - ⇒ Formation
 - ⇒ Recrutement / GPEC
 - ⇒ Recours aux EA/ESAT

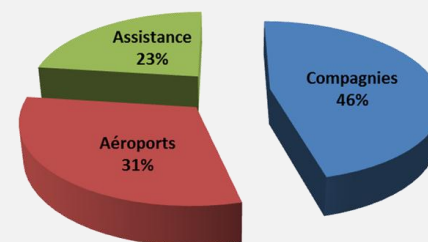


Les préconisations et la finalisation

- **Ajustement et livraison de la boite à outils**
- **Consultation des OS**
- **Analyse sectorielle**
- **Finalisation de la démarche**

☐ 3 catégories d'entreprises accompagnées (3 jours min) :

- 6 compagnies aériennes
- 4 aéroports
- 3 entreprises d'assistance en escale



☐ 61 actions réalisées :

Actions	Nombre
Diagnostic flash dans chaque entreprise	13
Conseils et appui sur la mise en œuvre d'une politique handicap : stratégie, organisation, pilotage...	2
Intégration du handicap dans le processus de recrutement : liste des aptitudes, cartographie des postes...	3
Définition de plans de communication	2
Formation / sensibilisation : managers, opérationnels, service RH, assistante sociale / médecin	10
Conception de supports de communication : plaquettes, affiches, mailing, quizz online...	14
Mise en relation avec les partenaires externes : Cap Emploi, EA/ESAT, SAMETH, AGEFIPH...	2
Identification des opportunités de sous traitance EA/ESAT : analyse du portefeuille achat, mise en relation	5
Mise en place d'outils de gestion : suivi RQTH, courriers salariés (reconnaissance, renouvellement RQTH)	4
Mobilisation des OS et IRP : consultation des OS, sensibilisation / formation, travaux avec le CHSCT...	6



Focus sur la démarche de l'Observatoire

Présentation de la boîte à outils

Notre vision du secteur suite à notre action ...

... Et nos partis pris d'actions

Présentation de la Boîte à outils handicap

- Un support interactif à destination des acteurs RH dans l'entreprise pour les aider à mettre en place des actions sur le handicap. Cette boîte à outils comprend :
 - L'ensemble des informations nécessaires à la compréhension du sujet (réglementation, chiffres clés, informations générales...)
 - Les bonnes pratiques des entreprises et les difficultés qu'elles ont pu rencontrer
 - Les supports et outils utilisés par ces entreprises
 - Les contacts et les modalités pour obtenir des appuis, des subventions, des conseils...

[Cliquez sur l'image](#)



Glossaire | Guide d'utilisation | Préambule

Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications de l'Aérien

INSERTION ET EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La boîte à outils des bonnes pratiques

- FAVORISER L'EMPLOI DIRECT DES PERSONNES HANDICAPÉES
 - Recruter une personne handicapée
 - Maintenir en poste un salarié handicapé
- METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHÉ SUR LE HANDICAP
 - Structurer l'entreprise autour du handicap
 - Sensibiliser le personnel au handicap
 - Gérer les aspects administratifs
- Autre forme d'accès à l'emploi pour les TH: le travail en EA/ESAT

Cliquez sur la partie qui vous intéresse

❑ Plusieurs pistes ont d'ores et déjà été abordées pour faciliter le déploiement et l'appropriation de cette boîte à outils par les entreprises de la branche :

▪ **Une communication FNAM ...**

- ✓ Prévoir une communication type mailing sur le sujet auprès de l'ensemble des adhérents
- ✓ Avoir une rubrique explicative sur le site de l'Observatoire et un lien pour télécharger la boîte à outils
- ✓ Prévoir un n° de tel pour aider les adhérents à s'approprier l'outil

▪ **Des réunions d'information auprès des entreprises (Direction, RH, managers, IRP, ...)**

- ✓ Organiser des sessions de présentation au sein des entreprises de la branche (accompagnées éventuellement d'une sensibilisation au handicap)
- ✓ Rencontrer les acteurs en entreprises et réaliser une mini formation de « prise en main »
- ✓ Utiliser les réseaux existants pour présenter l'outil : AG de l'UAF, OPCA , ...
- ✓ Organiser des petits déjeuner thématiques au niveau de la Branche pour présenter l'outil

▪ **Ou d'autres canaux ...**

- ✓ La sensibilisation / la mobilisation des fédérations syndicales
- ✓ Les partenaires externes qui interviennent sur le handicap (les sensibiliser sur la volonté de la branche d'engager des actions fortes)

Selon votre expérience, comment pourrait-on faciliter le déploiement et l'appropriation de cette boîte à outils par les acteurs de la branche ?





Focus sur la démarche de l'Observatoire

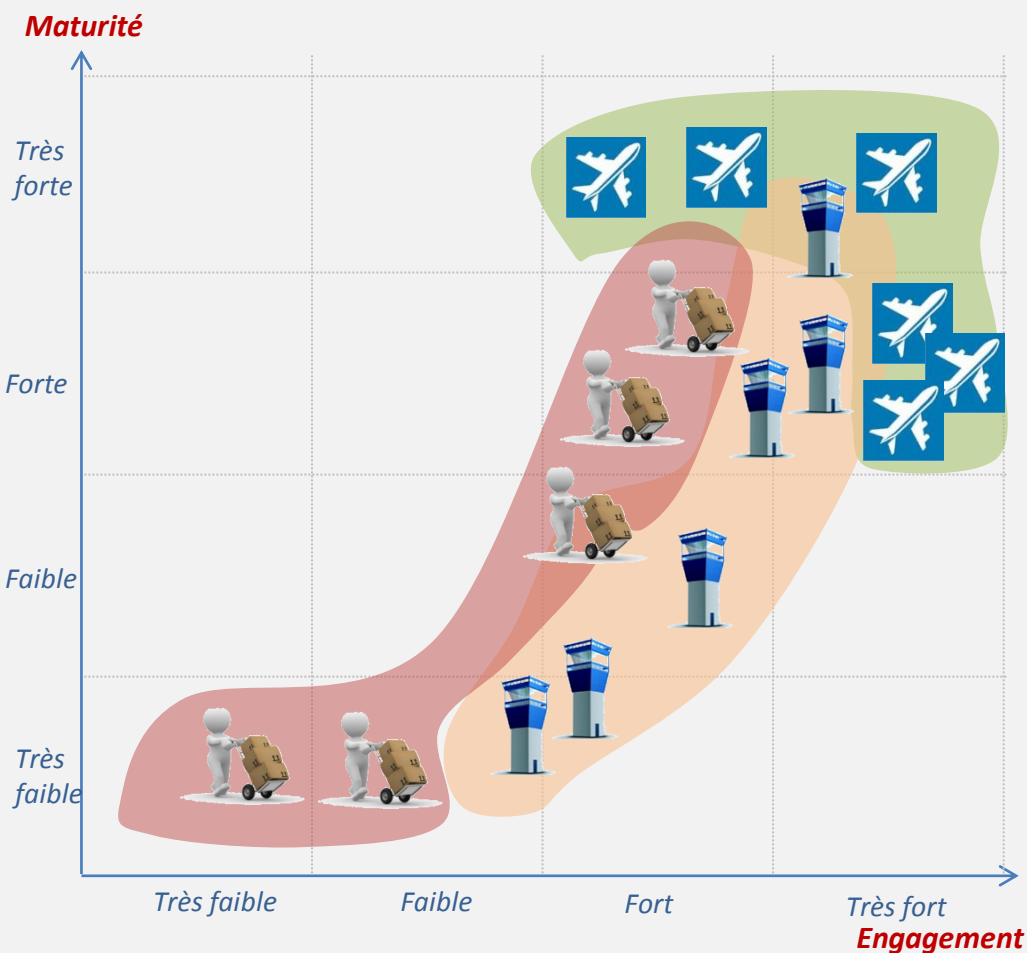
Présentation de la boîte à outils

Notre vision du secteur suite à notre action ...

... Et nos partis pris d'actions

Vision du secteur suite à notre action

Niveau de maturité / niveau d'engagement des entreprises par rapport au handicap



□ Niveau de maturité :

- **Très fort** : l'entreprise a intégré le handicap dans sa culture et son organisation (Mission handicap...)
- **Fort** : l'entreprise s'est structurée autour du dossier TH et a engagé des actions fortes.
- **Faible** : l'entreprise a engagé des actions significatives de manière opportuniste.
- **Très faible** : l'entreprise n'a pas engagé d'actions ou très peu.

□ Niveau d'engagement :

- **Très faible** : Peu ou pas d'implication de l'entreprise sur le sujet.
- **Faible** : une volonté existante sur le sujet
- **Fort** : une volonté importante d'engager des actions concrètes.
- **Très fort** : le handicap est un enjeu fort pour l'entreprise.



Forces

- La prise en charge des passagers handicapés dans les compagnies a permis le développement d'un intérêt et la mise en œuvre de démarches autour du handicap.
- Certaines compagnies sont relativement matures et bien structurées sur le sujet (politiques, accords, interlocuteurs, engagements affichés, processus, partenariats).



Opportunités

- Un enjeu fort en terme d'image d'entreprise (santé, RSE...), notamment pour le transport de passager.
- Un éventail très large de postes, qui peut permettre l'emploi de travailleurs handicapés.
- Des partenariats internes (OS, IRP, Médecin du travail, ...) et externes (partenaires, EA/ESAT) solides et qui représentent des leviers importants.



Faiblesses

- Les compagnies spécialisées sur le transport de marchandise apparaissent comme étant moins matures sur ce sujet (relativement peu de démarches engagées, peu de structures dédiées).
- De nombreux emplois nécessitent des conditions d'aptitudes particulières (entre 40 et 70% des emplois sont ECAP) :
 - Peu de possibilités de maintenir dans l'emploi des PN reconnus TH
 - Peu de possibilités de reclassements au sol



Freins

- Une conjoncture économique difficile pour les compagnies et peu propice au recrutement TH.
- Des métiers présentant des contraintes importantes : ECAP, métiers physiques, niveau de qualification, contacts avec le public.
- Des conditions de travail induisant des difficultés à mobiliser les salariés (déplacement, horaires décalés, ...)
- Des structures handicap centralisées loin des acteurs terrains (bases et escales notamment).



Forces

- Des démarches initiées depuis peu :
 - Des actions d'information sur la reconnaissance
 - Certaines entreprises en cours d'organisation sur le sujet (référénts handicap , formations des équipes)
 - Des projets qui commencent à se lancer sur l'axe de la diversité et de la RSE.
- Des entreprises structurées pour faire face aux problématiques de santé des salariés (métiers physiques) : processus de maintien performants (aménagements, ...)



Opportunités

- Un secteur qui recrute
- Des actions spécifiques à mener pour accompagner et maintenir sans l'emploi des personnes en situation de handicap et/ ou d'inaptitudes.
- Des actions à mener pour inciter les salariés à se faire reconnaître et les accompagner dans leur démarche de reconnaissance.



Faiblesses

- Des taux d'emploi TH relativement faibles : effectifs importants, peu de personnes déclarées
- Des métiers peu propices à l'intégration de TH.
- Des salariés qui ne parlent pas de leur problème de santé (fierté).



Freins

- Des métiers peu propices à l'intégration de personnes en situation de handicap :
 - Métiers physiques
 - Un cursus de formation nécessaire pour avoir les habilitations (sécurité, sureté...)
- Des possibilités de reclassement très faibles (peu d'emplois administratifs, niveau de qualification)
- Des effectifs dispersés dans les aéroports :
 - Mobilisation difficile de l'ensemble des salariés, fortes contraintes organisationnelles / horaires .
- Des cultures d'entreprise où le handicap n'a pas sa place (peur de l'étiquette, on cache son handicap)
- Difficultés pour modifier des installations dont l'entreprise n'est pas propriétaire



Forces

- Bien informés sur le handicap à travers l'accueil de PMR et les problématiques d'accessibilité.
- Certaines actions réalisées selon la taille :
 - Les aéroports > 200 pers. ont commencé à se structurer autour du handicap (actions concrètes pour une démarche citoyenne et la réduction de la contribution AGEFIPH)
 - < 200 pers. : très peu d'actions réalisées. Un objectif d'amélioration du taux d'emploi TH au travers de RQTH interne et du milieu protégé.
- Des structures / actions sur le maintien en poste



Faiblesses

- Sujet nouveau dans certains cas (changement de statut)
- Peu de structures / acteurs dédiés (souvent géré par la DRH parmi d'autres sujets)
- Des difficultés en terme de recrutement en lien avec des contraintes fortes sur les métiers :
 - Des niveaux de compétences importants (Bac+2, anglais nécessaire, ...)
 - Des aptitudes particulières (horaires décalés, travaux postés, en prise directe avec le public, déplacements, ports de charges ...)
- Des OS / IRP peu ou pas mobilisées / consultés sur le sujet (sauf exception)



Opportunités

- Un éventail très large de postes, qui peut permettre l'emploi de travailleurs handicapés.
- Des structures dont la politique sociale est souvent héritée d'un statut consulaire et pour laquelle la santé des salariés est un enjeu fort.
- Des possibilités d'actions sur le maintien dans l'emploi liées à une forte ancienneté des effectifs et des postes avec de fortes contraintes physiques.



Freins

- Un sujet qui peut apparaître comme non prioritaire face aux enjeux actuels des aéroports (changement de statut, restructurations...)
- Une méconnaissance du sujet du handicap et des a priori encore tenaces (managers...).
- La faible disponibilité des acteurs internes (équipes RH notamment).
- Les faibles volumes de recrutement (faible croissance, faible turnover).



Focus sur la démarche de l'Observatoire

Présentation de la boîte à outils

Notre vision du secteur suite à notre action ...

... Et nos partis pris d'actions

1 *Inciter les entreprises à s'engager dans un véritable projet « handicap ».*

Notre expérience ainsi que l'ensemble des accompagnements réalisés auprès des entreprises de votre secteur, nous montre que l'augmentation du taux d'emploi TH dans les entreprises passe avant tout par un engagement fort de celles-ci sur le sujet du handicap :

- **Un engagement sur le fond avec la mise en œuvre de véritables projets d'entreprise :**
 - ✓ une ambition et une volonté claire et partagée au niveau de l'entreprise
 - ✓ une organisation dédiée (référent, COPIL...),
 - ✓ des moyens alloués (humains, matériels),
 - ✓ des processus et des modes de fonctionnement adaptés (recrutement, santé au travail, achat...).
- **Un engagement dans la durée, car ce type de démarche s'inscrit dans le temps et peut prendre parfois plusieurs années avant d'atteindre des résultats significatifs.**

... L'entreprise trouve aussi un intérêt certain dans ce type de démarche :

- **Un intérêt économique** (retour sur investissement)
- **Un argument marketing et un vecteur d'image** face aux enjeux sociétaux (RSE, DD, ...)
- **Un levier de mobilisation interne** car il s'agit d'aborder dans l'entreprise un sujet à la fois humain, social, personnel et universel.



2 Mobiliser l'ensemble de l'entreprise sur le sujet : un vrai facteur clé de succès.

Il apparaît clairement que le succès d'une démarche handicap passe avant tout par la capacité de l'entreprise à favoriser le changement culturel par une mobilisation des personnels à tous les niveaux. Cela passe notamment par :

- Un **engagement fort et communiqué** de la part de la direction
- **Des actions de sensibilisation, de communication et de formation** à destination de l'ensemble des personnels (CODIR, managers, IRP, OS, RH, achats, santé au travail, collaborateurs,...).
- Une **mobilisation dans la durée suivie de faits concrets** : il s'agit de poursuivre l'effort de communication de manière régulière et surtout pouvoir montrer des réussites (recrutement, maintien).

... Pour cela un plan de communication sur le sujet est fortement recommandé.

Celui-ci peut prévoir :

- **Des supports de communication traditionnels** (mailings, plaquettes, articles journaux d'entreprises...)
- **Des séquences de sensibilisation et/ou d'information** (réunions d'information, ateliers de sensibilisation...)
- **Des sessions de formation** (notamment pour les acteurs en charge du projet)
- **Des actions plus originales** (théâtre d'entreprise, film institutionnel, quizz, mises en situation, bandes dessinées...)



Rem : toutes les actions de communication / sensibilisation sont déductibles à hauteur de 10% du montant de la contribution.

Conclusion – Quelles suites ?

La Branche à mis en place cette première démarche concernant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Aujourd'hui, quelles sont les autres actions à lancer ? Auriez vous d'autres besoins spécifiques sur le thème du handicap ? Des avis, des suggestions ?

