

## **Objet : 1<sup>er</sup> déjeuner du Club RH de la Charte Entreprise-Territoire**

---

**Date :** Mardi 4 avril 2006

**Etaient présents :** DURAND Alain (AFNOR), MARGERIN Patrice (ANR SERVICES), Mme AUVET (ANR SERVICES), ROUSSEAU Flavien (CTRC-MERCEDES), DE PENGUILLY Edouard (DCF), DESMIDT Laurent (DESIGN PARCS), GERBAULT Guillemette (DIRECTION GENERALE DES IMPOTS), DUBRAC Francis (DUBRAC TP), BILOUS Alexandre (EDF CAP AMPERE), CHAOUR Manelle (EUROPEENNE D'EMBOUTEILLAGE), KERN Robert (GROUPE 4 SECURICOR), ZMIROU Frédérique (GENERALI), HARANG Pascale (GENERALI), BUSTREEL Véronique (DIRECTION D2PARTEMENTALE DU TRAVAIL 93), DECOUX LEFOUL Edwige (ASSOCIATION A.P.T.H.E. 93), LUCOTTE Dominique (ASSOCIATION A.P.T.H.E. 93), PION Philippe (PLAINE COMMUNE), PROBERT Luc (PLAINE COMMUNE), HOUVERT Laure (PLAINE COMMUNE), ARNERIN Miana (PLAINE COMMUNE).

**Diffusion : présents +** P. BRAOUEZEC, S. PEU, M. BEAUMALE, J.P. DAYRAS, J.P. CAZENAVE, R. GENDRON – Plaine Commune, D. PAILLARD – Mairie de Saint-Denis.

**Documents joints :** Présentation de l'association A.P.T.H.E. 93 ; note de l'A.P.T.H.E. 93 sur le cadre légal de l'emploi des travailleurs handicapés ; liste des CAT et ateliers protégés de la Seine-Saint-Denis.

### **1. Introduction**

Francis DUBRAC introduit la réunion en présentant le cadre général de la mise en place du Club RH de la Charte Entreprise-Territoire. Ce club se veut être une initiative répondant à la problématique de l'emploi et des difficultés inhérentes sur le territoire de Plaine Commune, dont le taux de chômage atteint pour rappel plus de 15%. Face aux problèmes liés à l'emploi, à l'insertion et à l'intégration de la population dans le développement économique du territoire, il apparaissait nécessaire d'organiser un cadre d'échanges d'expériences entre acteurs du recrutement afin de mettre à plat les

difficultés existantes, les solutions susceptibles d'être apportées, dans le but de créer à terme une véritable dynamique d'emploi.

Comme toute « première », il n'était pas question d'imposer une méthode de travail, mais au contraire d'en définir une collectivement et de tester la démarche afin de roder son organisation pour les prochains déjeuners.

Après une présentation de chaque entreprise et du nombre de leurs salariés, Edouard DE PENGUILLY démarre la réunion par l'annonce du premier thème et des intervenants amenés à témoigner.

## **2. Thème 1 : Comment favoriser l'emploi des salariés handicapés ?**

### **Intervention de l'A.P.T.H.E 93**

M. LUCOTTE, chargé de relations entreprises à l'association A.P.T.H.E. 93 (Association pour le partenariat travail handicap entreprises 93), commence par faire une présentation du cadre législatif de l'emploi des travailleurs handicapés (cf. documents annexes). Pour rappel, la loi du 11 février 2005 prévoit que toute entreprise qui compte 20 salariés et plus se doit d'avoir une action envers les salariés handicapés, en respectant un quota de 6% de salariés handicapés dans l'entreprise. L'association A.P.T.H.E. 93 peut apporter des outils et un soutien aux entreprises qui souhaitent s'engager dans la démarche.

Différentes entreprises témoignent de leur expérience sur la question (initiatives comme difficultés).

### **Témoignage de GENERALI**

GENERALI, qui représente 4000 salariés sur Plaine Commune, s'est engagée à embaucher 6 salariés handicapés en CDI sur 3 ans. 5 embauches ont été effectuées en 2005 et tous les postes leur sont ouverts. Pascale HARANG, responsable du Pôle d'insertion des travailleurs handicapés (PITH) de GENERALI précise que la société accorde une place importante à la formation à travers des modules ciblés et pratiques dans les locaux de la société. La société ambitionne également de repérer de futurs collaborateurs dès la terminale, pour ensuite les orienter vers un cursus d'assurance.

### **Témoignage du GROUPE 4 SECURICOR**

M. KERN attire l'attention sur des difficultés de recrutement relevant du secteur d'activité de l'entreprise (type sécurité) et des conditions de travail parfois appropriées aux salariés handicapés. Dans ces conditions, il est difficile de remplir le quota de 6%.

### **Témoignage de EDF GDF / CAP AMPERE PLEYEL**

Sur ses 2700 salariés du site de Pleyel, EDF-GDF compte plus 80 employés avec un handicap mental léger. Toutefois, Alexandre BILOUS, chargé de mission sur ce site, pointe le doigt sur un manque d'adaptabilité de la loi aux personnes souffrant d'un léger handicap mental.

A travers ses actions, le groupe montre une véritable volonté d'intégration de ses salariés handicapés dans les différentes strates de l'entreprise. Ainsi, ces 80 salariés handicapés occupent des postes aussi bien en secrétariat (distribution et remise de courrier en main propre), qu'en déchetterie (tri sélectif), restauration, espaces verts...C'est aussi sans compter des initiatives telles que le « Défi développement

durable », avec remise de médailles, et un travail partenarial en collaboration avec des CAT (Marville, Poterie...) sur du travail peu qualifié de sous-traitance.

Des carences sont à observer : aucune des entreprises présentes n'emploie de salarié handicapé sur un poste de cadre. De plus, les difficultés peuvent être générées par les employés qui, même s'ils sont concernés, ne se reconnaissent pas comme les salariés souffrant d'un handicap. Ils ne peuvent pas par conséquent être intégrés au quota obligatoire des 6% de l'entreprise.

Philippe PION évoque l'intérêt de déterminer des pistes de travail et de développer des partenariats avec les entreprises.

### **Témoignage de DESIGN PARCS**

DESIGN PARCS, représenté par Laurent DESMIT son PDG, fait état du pacte territorial des travailleurs handicapés réalisé avec des établissements comme le Lycée Bartoli, le Lycée horticole de Montreuil avec 10 jeunes en CAP.

Concernant cette question, Véronique BUSTREEL de la Direction Départementale du Travail se propose de communiquer les coordonnées de lycées avec lesquels l'entreprise pourrait travailler.

### **Témoignage de la Direction générale des Impôts**

Guillemette GERBAULT témoigne des difficultés rencontrées dans le recrutement de salariés handicapés dans la mesure où il s'agit là d'un recrutement atypique dans la fonction publique. En effet, la Direction des Impôts atteint difficilement 3% d'embauche étant donné que les postes sont définis en 3 types : postes de catégorie A, B ou C, dont les deux derniers sont tenus à des niveaux d'études. 200 candidatures axées sur le territoire de la Seine-Saint-Denis ont été étudiées avec 10% de candidats de Plaine Commune. Finalement, seul un candidat du 95 a bénéficié d'un poste.

## **3. Thème 2 : Diversifier ses recrutements : quel intérêt ? Comment faire ?**

### **Lancement des témoignages par M. DURAND de l'AFNOR**

Alain DURAND expose les freins internes qui peuvent influencer sur les procédures de recrutement et qui sont constatés au sein du groupe AFNOR. Ces freins peuvent provenir du mode de management des chefs d'équipes et des techniques et méthodes utilisées. Il propose la mise en place d'un référentiel ou cahier des charges débouchant sur une labellisation qui permettrait de renforcer la diversité des recrutements par rapport à des indicateurs mis en place ensemble.

### **Témoignages d'entreprises**

GENERALI fait part de ses difficultés à trouver des candidats répondant aux profils recherchés. Il existe en effet une problématique concernant l'adéquation des profils avec les métiers en tension qui va au-delà de problèmes de discrimination.

EDF fait état des difficultés d'embauche liées principalement à des restrictions d'embauche. Cette année, le centre bénéficie de 256 autorisations d'embauche. Les recrutements se font localement et il existe peu de diversité au niveau des origines des salariés pour les postes de cadre.

L'EUROPEENNE D'EMBOUTEILLAGE expose une inégalité des postes entre hommes et femmes par rapport à la nature des postes, les profils les plus représentés étant ceux d'opérateurs, caristes,... L'éventail de nationalité reste relativement large.

Le GROUPE 4 SECURICOR souligne que les difficultés de recrutement rencontrées sont surtout liées aux compétences réelles et aux qualités du candidat. En outre, le groupe favorise dans ses recrutements la diversité des origines, source d'enrichissement pour l'entreprise.

CTRC-MERCEDES emploie des salariés de 15 nationalités différentes avec une grosse communauté portugaise évoluant historiquement dans la réparation automobile. Un travail est mené sur l'intégration des femmes. Ainsi, la société accueille actuellement un apprenti mécanique femme et mise sur la formation continue, l'aménagement du temps de travail en 2X8 sur le site de Stains pour une optimisation de l'accueil de la clientèle.

#### **4. Propositions de sujets pour les prochaines sessions**

- ✓ La formation : l'alternance, les lycées professionnels, la VAE...
- ✓ Le phénomène du papy-boom : comment assurer le transfert de compétences aux salariés arrivants ? Comment y faire face ? (Monitorat avec les grandes entreprises).
- ✓ Quelles initiatives concrètes développer notamment sur la transmission de CV ?
- ✓ Quels liens créer avec les jeunes diplômés et les jeunes formés ?

#### **5. Annonce d'événement**

La remise des prix organisée dans le cadre de l'opération de Plaine Commune Promotion « Nos lycées, une mosaïque de talents » aura lieu le 6 juin 2006 à l'Académie FRATELLINI à Saint-Denis. Cette initiative a pour objectif de promouvoir et de récompenser des talents issus de lycées professionnels. 8 filières seront ainsi primées.

#### **6. Prochain déjeuner**

Le prochain déjeuner du Club RH de la charte Entreprise-Territoire aura lieu le

**Mardi 30 mai 2006 de 11h45 à 14h**

Dans les locaux de Plaine Commune - salle annexe du Conseil au 4<sup>ème</sup> étage

**Le thème proposé : l'alternance**