

LA MISSION HANDIPACTE DE CASINO S'INVITE AUX RÉUNIONS DES DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENT

Pour faire entrer la problématique du handicap dans les préoccupations quotidiennes de ses responsables d'établissement, le groupe Casino a choisi de l'aborder au cours des réunions opérationnelles organisées chaque mois pour chaque branche d'activité au niveau régional.

Fiche rédigée le 20/05/07, sur <http://www.agefiph.fr/>

1. L'EXPÉRIENCE

PROMOUVOIR LA POLITIQUE HANDICAP DU GROUPE

Depuis sa création, en 2000, la mission Handipacte du groupe Casino, rattachée à la direction du recrutement et de la gestion des carrières au sein de la direction des ressources humaines, a développé une politique de communication et de sensibilisation en direction des responsables d'établissement. Objectifs : leur faire prendre conscience de la nécessité de mettre en place, à leur niveau, une politique de recrutement et de maintien dans l'emploi, et leur fournir les outils méthodologiques pour y parvenir. La publication d'un guide, en 2001, a constitué une première étape dans cette démarche. Mais, comme le constate Annie Ayel, responsable de la mission, « on n'en a jamais terminé avec la sensibilisation ». À la tête des établissements, le turn over est important et mois après mois, une priorité chasse l'autre. Pour promouvoir le nouvel accord de groupe, signé en 2006, Annie Ayel a décidé de s'inviter aux réunions mensuelles organisées dans chaque région avec l'ensemble des responsables d'établissement.

UNE PROBLÉMATIQUE COMME UNE AUTRE

« Chaque mois, explique-t-elle, les directeurs régionaux réunissent les responsables d'établissement pour aborder les questions d'informations générales touchant à la vie du groupe. On y parle d'organisation, de résultats, de marketing, d'opérations commerciales. Depuis 2006, on y parle aussi du handicap. » Pendant deux heures, un animateur présente le contenu de l'accord d'entreprise, les grandes lignes de la loi « Handicap » et répond aux questions relatives au recrutement, à la gestion des inaptitudes, à la formation, à la sous-traitance avec le milieu protégé. « Certaines entreprises font le choix d'organiser des sessions de sensibilisation spécifiques. Chez Casino, nous ne voulons pas faire du handicap un sujet à part. En nous invitant à ces réunions, nous entendons le faire entrer dans les préoccupations quotidiennes des directeurs, au même titre que les questions de chiffre d'affaires, de marges etc. »

UNE ACTION INSCRITE DANS L'ACCORD DE GROUPE

Pour mener ces interventions, la mission Handipacte a fait appel à un cabinet extérieur qui missionne des animateurs. Il s'agit en effet de couvrir toutes les régions et toutes les branches d'activités du groupe, qui présentent chacune leurs propres problématiques et leurs propres métiers : on n'aborde pas le handicap de la même manière selon qu'on gère un hypermarché, un supermarché, une cafétéria ou un entrepôt. Ces interventions sont financées sur

le budget prévu dans le cadre de l'accord de groupe, qui consacre une part de 13 % à la communication et la sensibilisation

MOBILISER L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

En 2006, la mission Handipacte a ainsi organisé 50 interventions de ce type et touché 706 directeurs ou responsables du personnel. La démarche de sensibilisation ne s'arrête néanmoins pas là. D'autres outils ont été développés pour mobiliser l'ensemble des salariés : un cédérom accompagné d'un livret a été diffusé auprès des instances représentatives du personnel, une campagne d'affichage a été lancée dans tous les établissements et, début 2007, une plaquette a été adressée à l'ensemble des salariés. Après avoir beaucoup travaillé sur l'accord de groupe et sur la « loi « Handicap » », Annie Ayel souhaite désormais mettre l'accent sur le maintien dans l'emploi. « C'est la démarche la plus difficile, la plus complexe car elle fait intervenir de nombreux interlocuteurs. Il est aussi primordial d'attirer l'attention sur la prévention des inaptitudes.»

2. LE TÉMOIGNAGE

Ayel Annie, Responsable de la mission Handipacte du groupe Casino



« L'essentiel est de faire savoir qu'une politique du handicap existe au sein du groupe »

« La sensibilisation est un éternel recommencement. D'une année sur l'autre, les équipes changent, de nouveaux salariés sont recrutés et il faut tout reprendre. Les directeurs d'établissement sont par ailleurs très sollicités sur toutes sortes de sujets. C'est un peu comme dans les médias : une actualité remplace l'autre.

Faire passer le message de la diversité

Il est difficile de mesurer l'impact des actions que nous menons, mais l'important est qu'au final, les responsables et les salariés sachent qu'il existe une politique de diversité au sein du groupe et qu'ils peuvent trouver des interlocuteurs sur le thème du handicap : via la mission Handipacte, mais aussi au niveau régional, où un chargé de ressources humaines s'occupe spécifiquement de ce dossier. »

3. LA FICHE D'IDENTITÉ DE L'ENTREPRISE

- **Groupe** : Casino
- **Entreprise** : Casino
- **Activité** : Commerce
- **Région** : France
- **Effectif entreprise** : 47 989
- **Effectif TH de l'entreprise** : 2 888
- **Unités valorisables au titre de la sous-traitance** : 84
- **Accord d'entreprise** : OUI
- **Convention Agefiph** : OUI
- **Contact** : Annie Ayel (responsable de la mission Handipacte) : aayel@groupe-casino.fr
- **Mise à jour** : 20/06/2007

4. LA FICHE TECHNIQUE

- **Accord** : 2006-2010 (3 ans)
- **Budget** : 13 % du budget de l'accord consacrés à la communication/sensibilisation
- **Nombre de responsables concernés** : 706 en 2006
- **Financements** : mission Handipacte du groupe Casino
- **Autres partenaires** : cabinet de conseil RH