



BNP PARIBAS

Ressources Humaines Groupe

Emploi et insertion professionnelle des salariés en situation de handicap - Bilan 2014 -



SOMMAIRE

1. [Recrutement de personnes handicapées](#)
2. [Actions de formation et sensibilisation de tous les acteurs impliqués](#)
3. [Maintien dans l'emploi et accessibilité](#)
4. [Recours aux prestations du secteur protégé ou adapté](#)
5. [Synthèse de la déclaration d'obligation des travailleurs handicapés pour 2014 au niveau du périmètre du CEPF](#)

Introduction

Ce document est une synthèse des principales actions menées en 2014 dans le cadre de l'application de l'accord d'entreprise 2012/2015 du 1^{er} décembre 2011 (agrément obtenu le 21 juin 2012) en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, au niveau de BNP Paribas SA.

Les objectifs de l'équipe *Mission Handicap* restent inchangés : **recruter, maintenir l'emploi, sensibiliser & former et recourir au secteur du travail protégé et adapté.**

En 2014, le thème du handicap invisible et des maladies invalidantes a été retenu comme fil rouge.

A fin 2014, le nombre de salariés « travailleurs handicapés » est de 1 203 (en progression de 2.8%) avec un âge moyen de 49 ans. 66% sont des femmes, 34% sont des hommes et 60% sont âgés de 50 ans et plus.

1. Recrutement de personnes handicapées

L'objectif cible de recrutement fixé par l'accord pour la période 2012-2015 est de 200 embauches. Pour l'année 2014, 43 embauches ont été réalisées ce qui permet d'atteindre 67% de l'objectif sur la période 2012 – 2015 (soit 134 embauches).

Les moyens mis en œuvre restent très importants et ont permis de poursuivre les embauches dans un contexte de recrutement difficile (priorité donnée à la mobilité interne et recherche de profils Bac +2 induite par Préférence Client).

Il est à souligner que de nouvelles tendances se dessinent concernant le sourcing.

En effet, la participation aux forums, bien que toujours très forte (32 forums), a tendance à diminuer au profit des supports multimédia très reconnus par les candidats et le sourcing externe devient la principale source de candidatures (cabinet de recrutement, offres diffusées sur les sites spécialisés) avec 36% des candidatures contre 19% en 2013.

Les 43 embauches 2014 au sein de BNP Paribas SA se sont réparties de la manière suivante :

- 9 CDI (13 en 2013), 4 CDD (2 en 2013), 22 contrats HandiFormaBanques (24 en 2013), 8 contrats professionnel et d'apprentissage (6 en 2013),
- Les salariés accueillis sont des femmes à 55%. La moyenne d'âge reste stable autour de 35 ans, 23% ont un niveau inférieur au BAC, 30% sont de niveau BAC-BAC+1, 42% sont de niveau BAC+2-3, 5% sont de niveau BAC+4-5,
- Les postes proposés sont : conseiller d'accueil (27), autres métiers commerciaux (9), Fonction support (7).

De plus, 13 contrats d'alternance (12 HandiFormaBanques et 1 BTS Banque) ont été transformés en CDI, soit 50% des alternants.

Par ailleurs, afin de répondre aux objectifs à long terme qui sont de développer un bassin d'emploi adapté aux compétences recherchées et lever l'autocensure des familles et des jeunes :

- les partenariats se poursuivent avec HandiformaBanques et le CRP Mulhouse,
- et se renforcent avec les structures pour la jeunesse CIDJ et ONISEP et les universités et grandes écoles.

2. Actions de formation et de sensibilisation des acteurs impliqués

Des actions de formation ont été organisées à destination de différents acteurs :

➤ **Les formations à destination des managers et des équipes d'accueil**

Elles se sont poursuivies avec des formations à destination de 52 managers opérationnels (en complément des 262 formés entre 2008 et 2013) pour les accompagner dans l'accueil et l'intégration de salariés en situation de handicap dans leurs équipes.

En 2014, 91 managers ont suivi la formation « Manager la diversité » (en complément des 851 formés entre 2010 et 2013).

Un accompagnement est également proposé aux équipes accueillant un collaborateur en situation de handicap avec l'accord de ce dernier

➤ **Les formations à destination des salariés en situation de handicap**

Des actions sont menées lors des formations métiers (présence d'interprètes en langue des signes par exemple) ainsi que dans la conception/sélection des modules mis en place autour de Préférence Client. Depuis cette année des formations bureautiques et techniques sont proposées aux salariés/usagers des EA/ESAT pour développer leur savoir-faire.

➤ **Les formations à destination des CHSCT**

Cette formation a été généralisée en 2014 et 16 sessions ont eu lieu à Paris, Marseille, Lyon, Bordeaux, Nancy, Nantes et Lille pour 152 présidents et secrétaires.

➤ **Les formations à destination de la filière RH**

Des formations et des actions de sensibilisation ont été proposées à de nombreux intervenants RH : les chargés de recrutement en central et en Régions, les médecins du travail et les assistantes sociales, les responsables de Gestion RH et les gestionnaires de carrière et administratifs.

➤ **Les actions de sensibilisation « grand public » interne**

Parallèlement, des actions de communication et de sensibilisation se sont poursuivies avec :

- Des ateliers de sensibilisation itinérants destinés à tous les salariés qui associent mises en situations, information, présentation des différents types de handicap sensoriel.
- Des vidéos avec la diffusion de la saison 5 de la série « J'en crois pas mes yeux », la série « Ils l'ont fait ! » et des vidéos ont été réalisées sur les difficultés vécues par des salariés atteints de la Sclérose en Plaques ou reprenant une activité professionnelle après un AVC.
- Dans le cadre du SEPH (Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées) qui a eu lieu sur 18 sites l'accent a été mis sur la découverte du handicap invisible et des maladies invalidantes
- La participation au Free Handi'se Trophy, évènement sportif conciliant handicap, solidarité et performance. L'équipe BNP paribas a terminé 3ème sur 21.
- Une action de prévention sur le dépistage du diabète s'est tenue en 2014 à Montreuil pour les salariés d'ITP et sur la Prévention du mal de dos au Marché St Honoré pour les salariés des Fonctions.
- La communication sous EchoNet au travers de la page dédiée de la Mission Handicap <http://handicap.group.echonet>, (informations pragmatiques et synthétiques) est actualisée au fil des mois)

3. Maintien dans l'emploi et accessibilité

Le nombre d'aménagement individuels permettant l'employabilité des salariés en situation de handicap est en augmentation de 25% par rapport à 2013 ; le nombre d'actions menées par l'équipe Mission Handicap s'élève à 1 017 (contre 810 en 2013).

Ces actions concernent principalement :

- la mise en place de bureaux, sièges, souris et claviers ergonomiques (46 %)
- la facilitation et la prise en charge des transports de personne (24%)
- la mise en place de matériel auditif (11%) ainsi que du matériel visuel (6%),
- un accompagnement personnel sous forme de bilan de compétence et de coaching (2%), des études sur l'ergonomie et l'accessibilité (6%) et les installations de ces dispositifs (5%).

L'ensemble de ces actions a permis d'optimiser le Maintien dans l'Emploi de 319 personnes en 2014, soit une progression de 21% par rapport à 2013.

Il est également à noter que les salariés handicapés sont prioritaires pour le 1% patronal et des absences autorisées sont prévues (pour le collaborateur en situation de handicap mais également pour les collaborateurs parents ou conjoints de personne en situation de handicap).

4. Recours aux prestations du secteur protégé ou adapté

L'entreprise au travers de la direction des achats s'est engagée à tripler le chiffre d'affaires HT réalisé sur 4 ans avec le secteur protégé ou adapté et à identifier de nouvelles filières. Pour ce faire un cabinet spécialisé accompagne les acheteurs.

En 2014, le taux d'emploi réalisé avec le secteur protégé et adapté s'est stabilisé (0.10% de l'effectif assujetti). Le chiffre d'affaires réalisé avec le secteur protégé et adapté s'élève pour 2014 à 1 041 K€ (vs 1 195 K€ pour 2013). Cette diminution est due à un recentrage sur des prestations à plus grande valeur ajoutée qui n'a pas été totalement compensé par les nouveaux projets.

Les principales prestations confiées aux 55 EA et/ou ESAT sont des prestations d'impression, éditique, transports, traites, saisie de données, goodies, espace vert, conciergerie et une étude pour un standard téléphonique (mise en œuvre en 2015).

5. Synthèse de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour 2014 au niveau du périmètre du CEPF :

L'effectif d'assujettissement pour 2014 est de 14 362 salariés (13 872 salariés en 2013).

Le nombre de travailleurs handicapés s'élève à 242 salariés en 2014 : 144 femmes et 98 hommes (213 en 2013).

Le taux d'emploi est de 2.13% pour 2014 (1.92 % en 2013).