

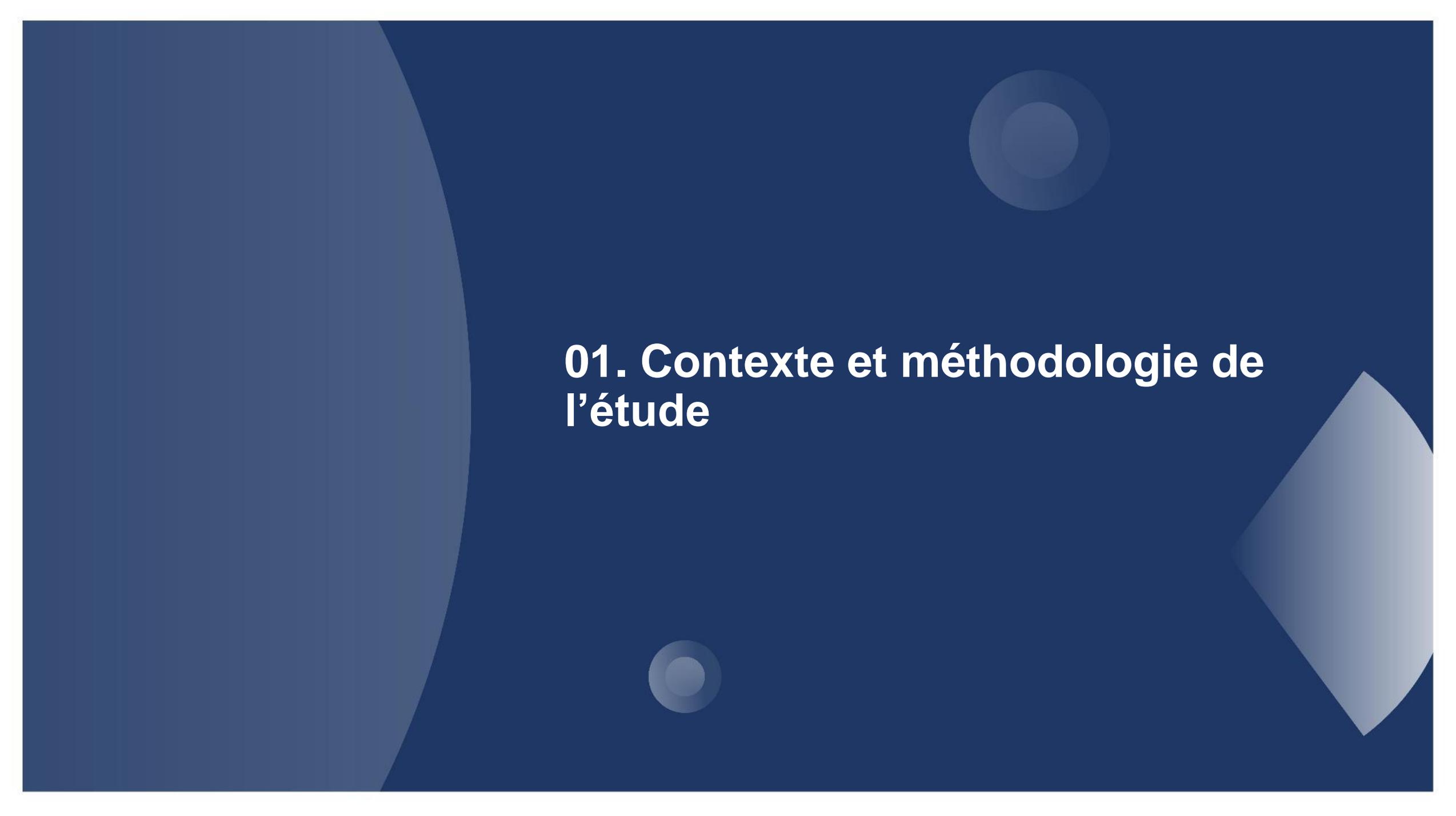


Intersecteur Papier Carton

Branche Industrie Papier Carton : états des lieux de l'emploi de profils peu représentés

Rapport d'étude

Janvier 2025



01. Contexte et méthodologie de l'étude

Contexte et méthodologie de l'étude



Contexte et objectifs

- **La Branche professionnelle de l'industrie Papier Carton et OPCO 2i** ont souhaité établir un état des lieux des emplois accessibles aux populations peu représentées dans le secteur de façon à :
 - identifier les bonnes pratiques des entreprises,
 - favoriser la diversification des profils
 - répondre aux enjeux de recrutements de la filière
- **Les profils identifiés :**
 - Les femmes (hors fonctions support)
 - Les travailleurs handicapés ayant une reconnaissance administrative
 - Les salariés qui n'ont pas la nationalité française
 - Les sportifs de haut niveau
 - Les anciens militaires
 - Les anciennes personnes éloignées de l'emploi



Méthode et questionnaire

- **Une enquête web/téléphonique organisée du 24 septembre au 6 novembre : 6 semaines.**
- **Auprès de 1 170 entreprises (SIREN) de production et transformation papiers et cartons ; cartonnage** (hors distribution).
- **Un questionnaire** élaboré en équipe projet, validé en CPNE. Un temps d'administration **moyen de 15 minutes**, variable selon la taille de l'entreprise.
- **3 grandes parties :**
 - Présence de profils peu représentés au sein de l'entreprise ; contexte lié à l'emploi de ces salariés
 - Pour chaque profil : répartition des salariés par famille métier ; actions spécifiques pour favoriser l'emploi du profil ; retour d'expérience
 - Attentes éventuelles d'accompagnement



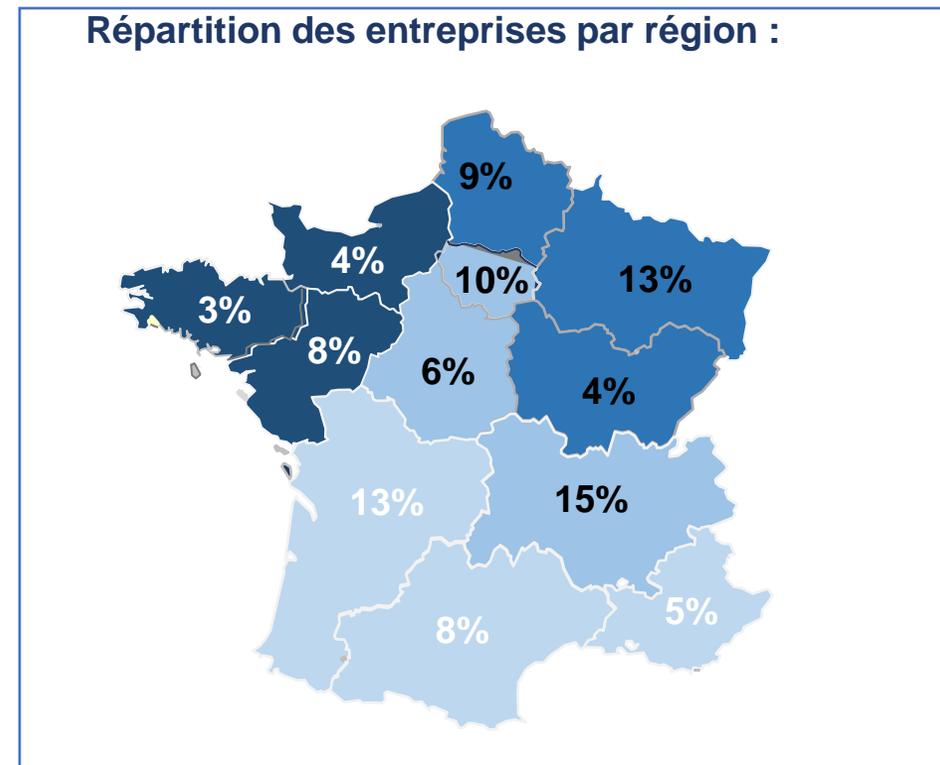
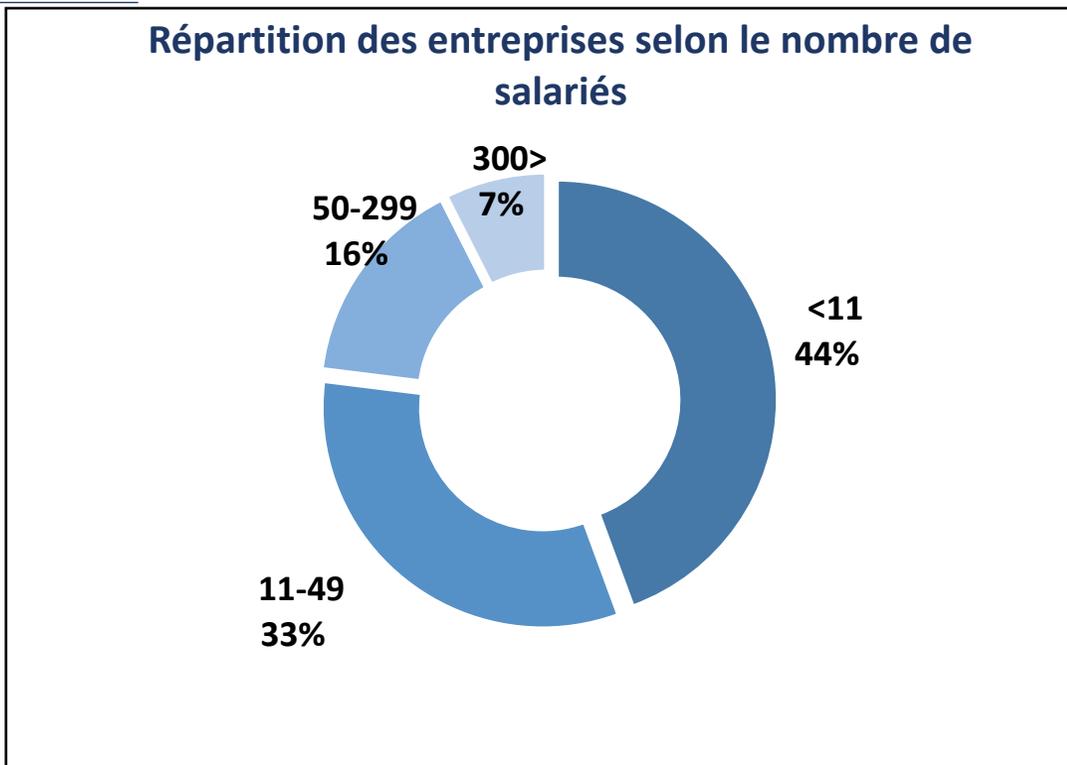
Echantillon répondant

- **303 entreprises répondantes** (dont 60 par web) représentant environ 17 490 salariés, soit 46% des entreprises* en activité dans le secteur et 30% des salariés (total salariés de la branche = 59 300*).
- **Très bonne fiabilité des résultats au global** (intervalle de confiance $\pm 3,9\%$) autorisant une analyse par type d'activité, taille d'entreprise et localisation.
- **Un très bon accueil de la démarche** (14% de refus ; pas intéressé/pas le temps ; barrage de l'accueil de l'entreprise) qui témoigne de l'intérêt du sujet pour les entreprises.
- **Les résultats ont été redressés statistiquement** selon la taille des entreprises

*Source DARES_2022 ; caractéristiques des principales conventions collectives



Répartition des entreprises selon leur taille et localisation



- Les résultats ont été redressés statistiquement selon la taille des entreprises : 44% d'entre elles comptent moins de 10 salariés quand 23% ont plus de 50 salariés.
- Par localisation, on observe une légère sur représentation des entreprises en Grand-Est dans l'échantillon (13% vs 10% au national) et une sous représentation des entreprises en IDF (10% vs 18% au national).
- Les régions ont été regroupées par zone afin de garantir une représentation statistique suffisante.

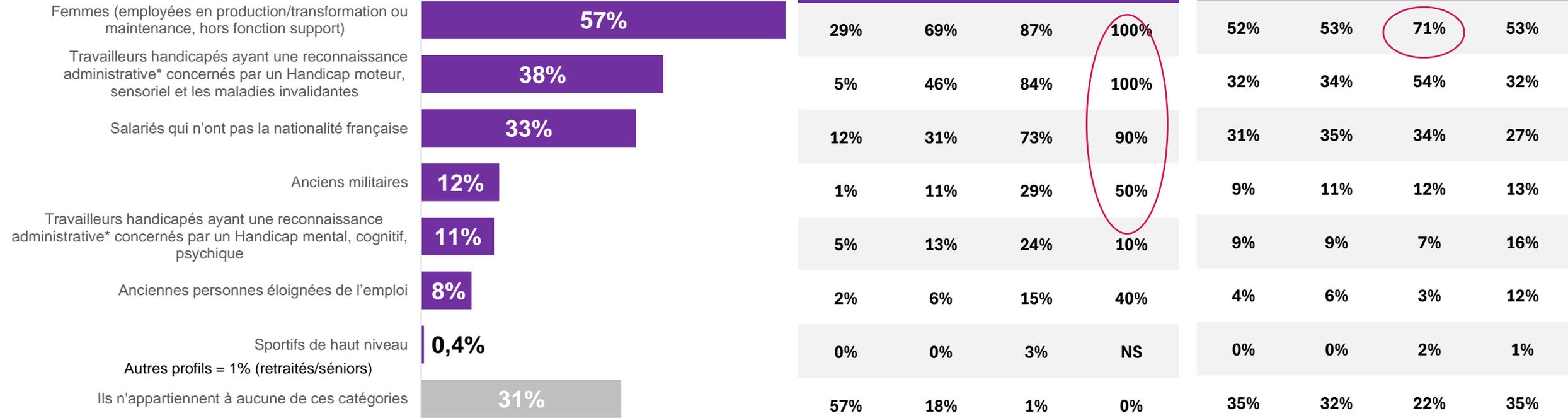
02

02. Synthèse des résultats

Caractéristiques des populations sous représentés :

Typologies d'activités

Parmi vos salariés, certains appartiennent-ils à l'une ou plusieurs des catégories suivantes ?



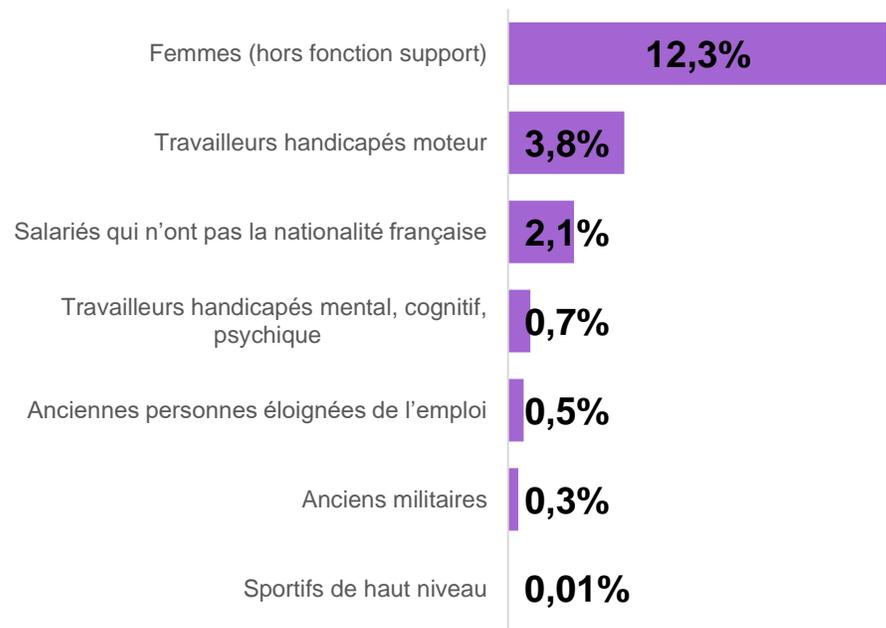
- **69% des entreprises comptent au moins un profil atypique dans leurs effectifs ; une diversification croissante avec la taille (près de 100% par les entreprises >50 salariés ; 43% parmi les TPE).**
- **57% des entreprises comptent au moins une femme en production/transformation/maintenance**
- **49% emploi au moins un travailleur handicapé, essentiellement des handicaps moteurs (38% des entreprises) ; près de 100% parmi les entreprises de >50.**
- **En revanche les profils d'anciens militaires/personnes éloignées de l'emploi et surtout les sportifs de haut niveau sont plus atypiques.**



Caractéristiques des populations sous représentés :

Répartitions des populations sur le nombre d'employés déclarés

Parmi vos salariés combien comptez-vous de personnes parmi les catégories suivantes ?



	Répartition par famille métier			
	Production/ Transfor. (49%)	Maint. (6%)	Support (45%)	Non précisé
Femmes (hors fonction support)	98%	2%	-	21%
Travailleurs handicapés moteur	71%	10%	18%	4%
Salariés qui n'ont pas la nationalité française	76%	5%	18%	3%
Travailleurs handicapés mental, cognitif, psychique	70%	7%	23%	9%
Anciennes personnes éloignées de l'emploi	77%	15%	8%	10%
Anciens militaires	70%	14%	15%	9%
Sportifs de haut niveau	0%	50%	50%	0%

	Représentativité des populations selon la taille des entreprises			
	<11	11-50	50-299	300>
Femmes (hors fonction support)	13%	17%	14%	10%
Travailleurs handicapés moteur	1%	4%	4%	4%
Salariés qui n'ont pas la nationalité française	3%	3%	3%	2%
Travailleurs handicapés mental, cognitif, psychique	1%	2%	1%	0%
Anciennes personnes éloignées de l'emploi	0%	1%	0%	1%
Anciens militaires	0%	1%	0%	0%
Sportifs de haut niveau	0%	0%	0%	0%

- **Les femmes en production/transformation/maintenance** représentent 12% des effectifs des entreprises, dans la moyenne de l'industrie* = 10% à 15% ; essentiellement en production, très peu en maintenance. (A noter que les femmes représentent 26,8% de la totalité des effectifs***)
- **Les travailleurs handicapés** représentent 4,2% des salariés ; 4,5% pour les entreprises >20 salariés, légèrement au dessus de l'emploi direct moyen dans l'industrie (4,2%** ; 3,6% au niveau national >20). On notera également une présence significative en production/transformation par rapport aux fonctions support.
- **Si les anciens militaires et personnes éloignées de l'emploi** sont très peu représentés, ils sont en proportion plus présents dans les métiers de la maintenance.

*Source : ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie (<https://www.economie.gouv.fr/actualites/video-feminisation-de-lindustrie-lancement-du-collectif-industrielles>)

**Source : DARES (2023) L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2021, 2022 et 2023

***Source DARES_2022 ; caractéristiques des principales conventions collectives



Contexte de l'emploi des populations dans l'entreprises papiers cartons

Profils	Rappel % entreprises qui emploient au moins 1 salarié	Opportunités Hasard sans volonté	Mise en place de politique de diversité et d'inclusion	Diversifications liées aux difficultés de recrutements	Déjà dans l'entreprise avant d'être reconnu Handicapé	Autres/ne sais pas
Femmes (hors fonction support)	57%	73%	24%	8%	-	9% <i>Femmes perçues plus compétences sur certains postes</i>
Travailleurs handicapés moteur	38%	49%	21%	1%	58%	8%
Salariés qui n'ont pas la nationalité française	33%	78%	11%	22%	-	3%
Anciens militaires	12%	86%	0%	7%	-	9%
Travailleurs handicapés mental, cognitif, psychique	11%	30%	40%	6%	17%	21% <i>Personnes issues d'un ESAT</i>
Anciennes personnes éloignées de l'emploi	8%	72%	29%	31%	-	0%
Sportifs de haut niveau	0,4%	100%	0%	0%	-	0%

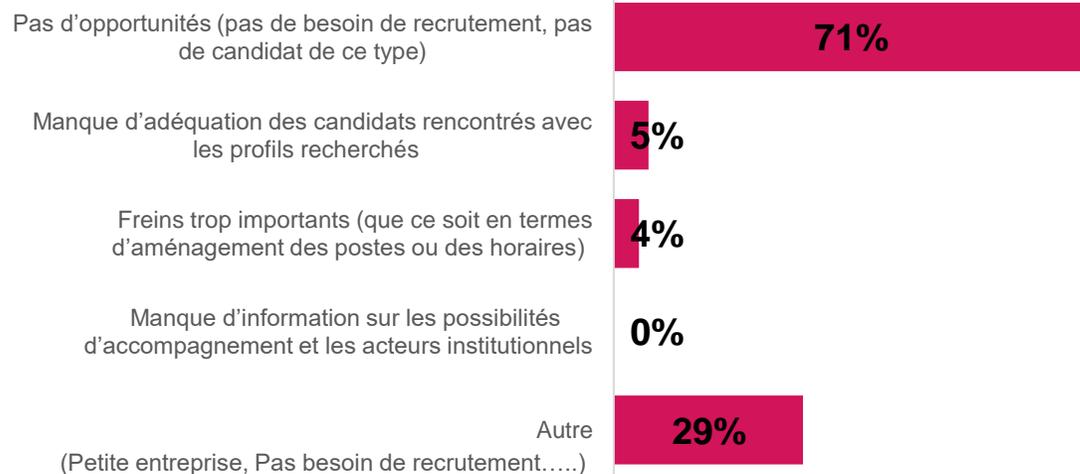
- Dans la plupart des situations, l'emploi de profils atypiques correspond à une opportunité sans volonté spécifique (surtout pour les profils d'anciens militaires et sportifs de haut niveau).
- On notera toutefois l'émergence de politique de diversité et d'inclusion, en particulier pour les femmes (dans 24% des cas), pour les travailleurs porteurs d'un handicap mental (40%) et pour les personnes éloignées de l'emploi (29%).
- Les travailleurs porteurs d'un handicap moteur sont en majorité (58%) déjà salariés avant d'être reconnus comme tels.
- L'emploi de salariés qui n'ont pas la nationalité française est plus souvent un moyen de palier à des difficultés de recrutements (22%).



Emploi des populations sous représentés dans l'industrie papier cartons

Pour quelle(s) raison(s) selon-vous votre entreprise n'emploie pas aujourd'hui un ou plusieurs de ces profils ?

Raisons de ne pas employer des populations sous représentés (31% des entreprises)



	<11	11-50	50-299	300>	CENTRE	NORD-NORD EST	OUEST	SUD
	68%	86%	NC	NC	66%	74%	85%	71%
	5%	5%	NC	NC	3%	6%	0%	10%
	4%	5%	NC	NC	4%	0%	0%	9%
	0%	0%	NC	NC	0%	0%	0%	0%
	32%	14%	NC	NC	38%	20%	15%	29%

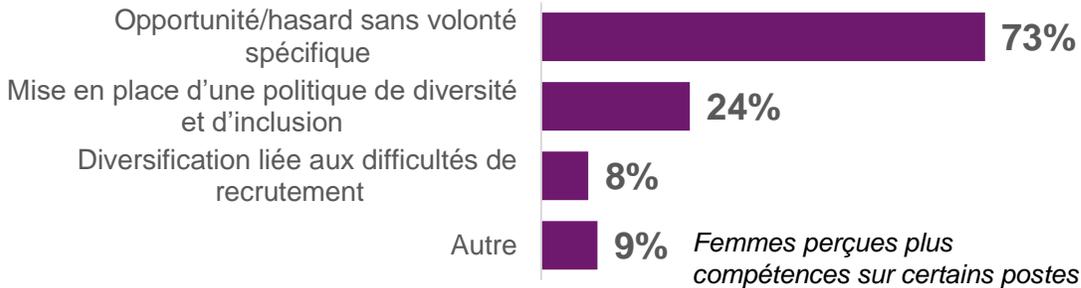
- Parmi le 1/3 d'entreprises qui n'emploient pas de profils atypiques, c'est avant tout le manque d'opportunités (pas de candidat, pas de besoin de recrutement) qui est mis en avant.
- Les freins déclarés ne représentent que 4% des cas.



Emploi des femmes dans l'industrie papier cartons :

(Rappel : 57% des interrogés déclarent employer des femmes hors fonctions supports)

Contexte de l'emploi de femmes hors fonction support :



Actions pour favoriser l'emploi



- Si dans les $\frac{3}{4}$ des cas, l'emploi des femmes correspond à une opportunité/hasard, plus d' $\frac{1}{3}$ des entreprises de plus de 50 salariés ont mis en place un politique de diversité et d'inclusion (38% parmi les 50-299 ; 44% parmi les >300).
- Des actions pour favoriser l'emploi croissante avec la taille des entreprises.
- En outre, 15% des entreprises ont mis en place un accord d'entreprise (=accord égalité femmes/hommes ; 60% des >300).

Avantages exprimés par 33%

En majeur, le sentiment d'une plus grande minutie chez les femmes ; d'une dynamique sociale plus sereine de part la mixité.

Difficultés exprimées par 23%

En majeur, le port de charges lourdes qui crée une contrainte dans la répartition et l'organisation des tâches.

Détail des actions mises en place :

Essentiellement des adaptations des annonces (écriture inclusive) ; à noter également la présence de certaines entreprises dans les salons/écoles pour valoriser des témoignages de femmes.

Accord d'entreprise (égalité femmes/Hommes) notamment via l'index rémunération et l'aménagement des temps de travail.

Adaptation de l'environnement de travail en évitant le port de charge lourde (matériel spécifique, tâches réservées aux hommes, ...)

Des formations spécifiques, l'amélioration de l'accès aux postes (compatibles/investissement matériels; vestiaires spécifiques).

Référents, contre le harcèlement et les agissements sexistes.

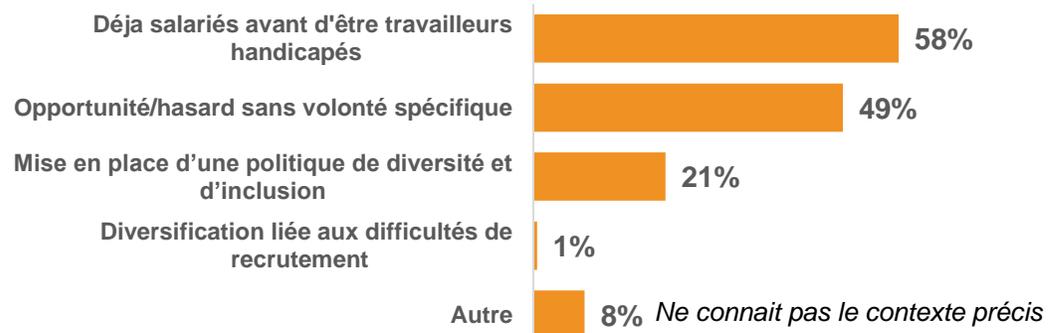
Des actions qui restent plutôt marginales.



Emploi des handicapés moteurs dans l'industrie papier carton

(Rappel : 38% des interrogés déclarent des handicapés moteurs)

Contexte de l'emploi d'handicapés moteurs



Actions pour favoriser l'emploi



- Dans la majorité des cas (58%), les travailleurs handicapés moteurs étaient déjà salariés avec de l'être ; dans 80% des cas pour les plus grandes entreprises.
- Dans ce contexte, 53% des actions visent à favoriser le maintien dans l'emploi ; les actions en matière de recrutement restent marginales. La désignation d'un référent ou la mise en place d'un accord ne concernent qu'une partie des entreprises > 300 salariés.

Avantages exprimés par 7%

Peu d'avantages spécifiques identifiés en spontané : au-delà des avantages financiers, la valeur sociale est parfois valorisée ainsi que l'implication des personnes dans leur travail.

Difficultés exprimées par 23%

En majeur, le port de charges lourdes/la nécessité d'adapter les horaires qui créent une contrainte dans la répartition et l'organisation des tâches ; parfois le sentiment d'une moins grande productivité.
 Au-delà de l'exercice du métier, le constat que les travailleurs handicapés ne souhaitent pas toujours se déclarer comme tels.

Détail des actions mises en place :

Essentiellement en adaptant le poste de travail (chaise ergonomiques, tables adaptées, ...) parfois en lien avec des partenaires (médecine du travail, CAP emploi).

Dans ¾ des cas via des actions de communication (affiches, réunions, atelier de sensibilisation) la plupart du temps en interne mais parfois via des organismes (ex : Diversidées).

Essentiellement pour adapter le poste (parfois en lien avec le SAMETH), moins en matière de formation

Quelques grandes entreprises ont désigné un référent RQTH pour faciliter l'intégration auprès des équipes, du poste.

Actions moins fréquentes, autant en adaptant les annonces qu'en se liant avec des partenaires spécialités (agences d'intérim notamment).

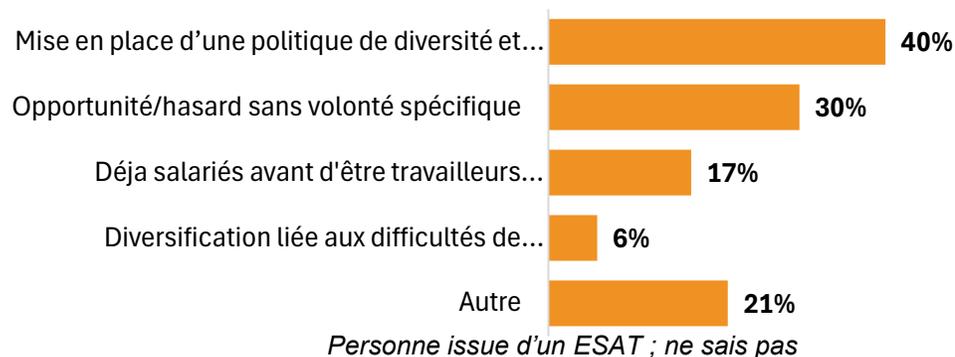
Actions très marginales.



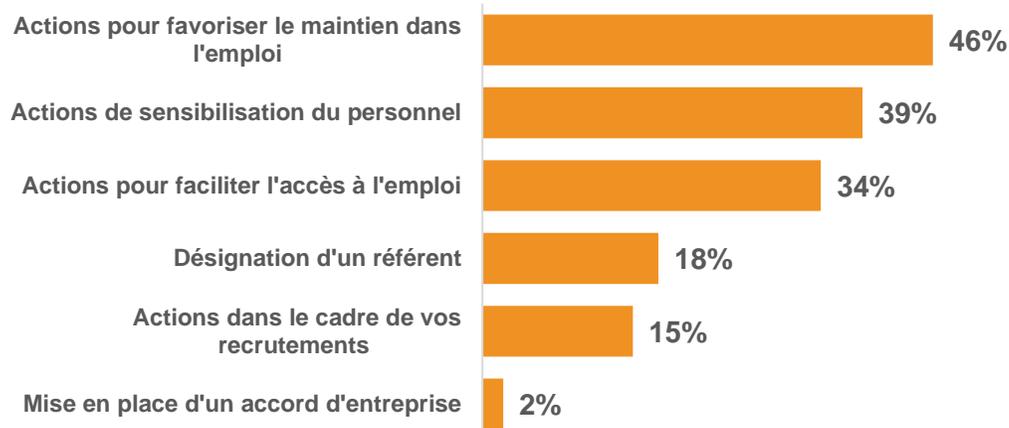
Emploi des handicapés psychiques ou psychologiques dans l'industrie papier carton

(Rappel : 11% des interrogés déclarent des handicapés psychiques ou psychologiques)

Contexte de l'emploi d'handicapés psychiques ou psychologiques



Actions pour favoriser l'emploi



- Pour les 11% d'entreprises qui déclarent des travailleurs handicapés psychiques/psychologiques, cela correspond d'abord à la mise en place d'une politique de diversité, 100% parmi les plus grandes.
- Des actions qui visent à favoriser l'accès/maintien dans l'emploi et la sensibilisation du personnel.

Avantages exprimés par 32%

Les avantages perçus en spontané : au-delà des avantages financiers, l'apport dans la dynamique sociale (ambiance, solidarité) est parfois valorisé.

Difficultés exprimées par 25%

Des contraintes potentielles liées à la sécurité et à la productivité.

Détail des actions mises en place :

Adaptation du poste de travail (outils ergonomiques) et des horaires parfois en lien avec des partenaires (coach adressé par Cap Emploi).

Dans ¾ des cas, via des actions de communication (réunion interne, atelier sur la diversité).

Des études de postes en partenariat avec CAP Emploi et Pôle emploi ; des formations spécifiques.

Des actions qui restent plutôt marginales.

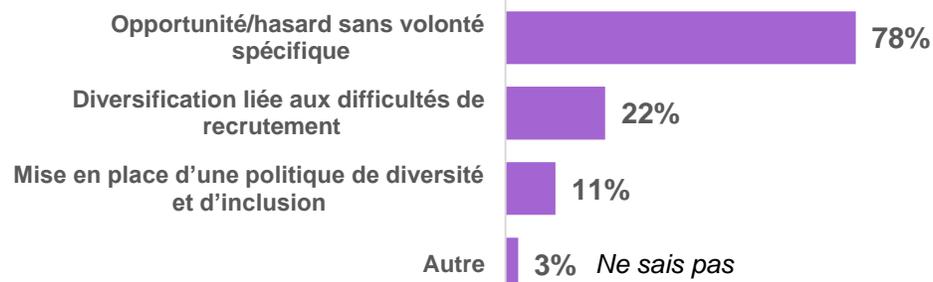
Des actions peu fréquentes, via des partenaires spécialisés (associations locales) ou en adaptant les annonces.

Des actions qui restent très marginales.



Emploi de salariés étrangers dans l'industrie papier cartons : (Rappel : 33% des interrogés déclarent des salariés étrangers)

Contexte de l'emploi de salariés étrangers



Actions pour favoriser l'emploi



- Dans près de 80% des cas, l'emploi de salariés étrangers correspondent à une opportunité/hasard ; parfois à une diversification en lien avec des difficultés de recrutement (pour 1/3 des entreprises >300 salariés concernées).
- En conséquence, les actions pour favoriser l'emploi sont relativement limitées.

Avantages exprimés par 16%

Un attachement à l'entreprise plus développé qu'en moyenne, un apport de diversité dans la dynamique sociale.

Difficultés exprimées par 28%

Essentiellement administrative et parfois dans la communication compte tenu de la barrière de la langue.

Détail des actions mises en place :

Peu d'actions spécifiques pour faciliter l'accès à l'emploi, essentiellement à la maîtrise du français pour faciliter l'intégration ; parfois par la prise en charge des aspects administratifs.

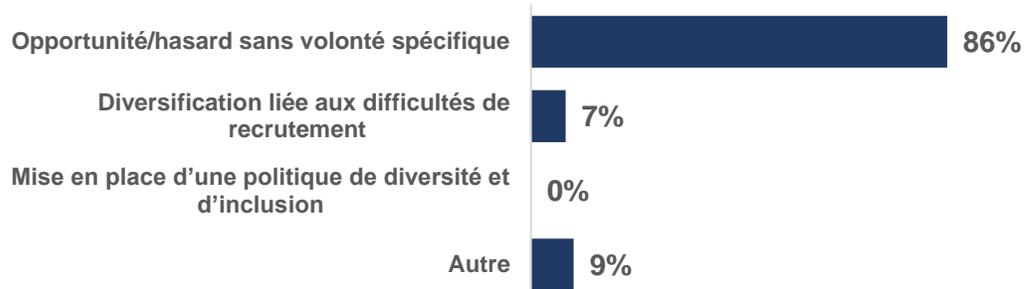
Peu d'actions spécifiques pour faciliter le recrutement de salariés étrangers, parfois en lien avec des missions locales ou pôle emploi.

Actions de maintien dans l'emploi, essentiellement administratives ou pour trouver un logement.

Emploi des anciens militaires dans l'industrie papier cartons

(Rappel : 12% des interrogés déclarent des anciens militaires)

Contexte de l'emploi d'anciens militaires



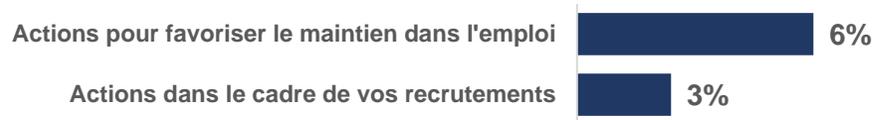
Avantages exprimés par 45%

De nombreux avantages perçus par les entreprises qui emploient des anciennes militaires : de la rigueur et de la fiabilité

Difficultés exprimées par 7%

Très peu de contraintes identifiées.

Actions pour favoriser l'emploi



- Dans près de 90% des cas, l'emploi d'anciens militaires correspond à une opportunité/hasard avec en conséquence, très peu actions pour favoriser l'emploi.
- Des retours d'expérience particulièrement positifs : des profils à la fois rigoureux et fiables.

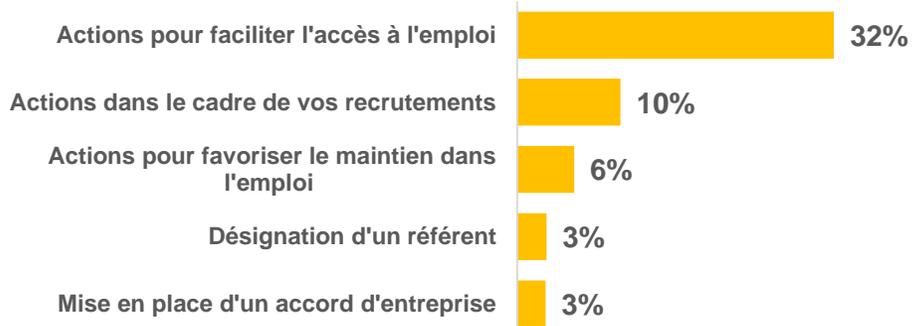
Emploi des personnes anciennement éloignées de l'emploi dans l'IPC

8% des interrogés déclarent des personnes anciennement éloignées de l'emploi

Cadre d'emploi des personnes anciennement éloignées de l'emploi



Actions pour favoriser l'emploi



Avantages exprimés par 46%

Des personnes impliquées ; qui apportent un regard neuf (expérience d'autres secteurs)

Difficultés exprimées par 38%

Parfois un temps plus important pour accompagner la montée en compétences.

Détail des actions mises en place :

Des actions pour faciliter l'accès à l'emploi qui se caractérisent principalement par de l'accompagnement formation (CACES, formation interne parfois via des « doublures » ; CQP)

Via des partenaires spécialisés : France Travail, des entreprises d'insertion.

-

-

-

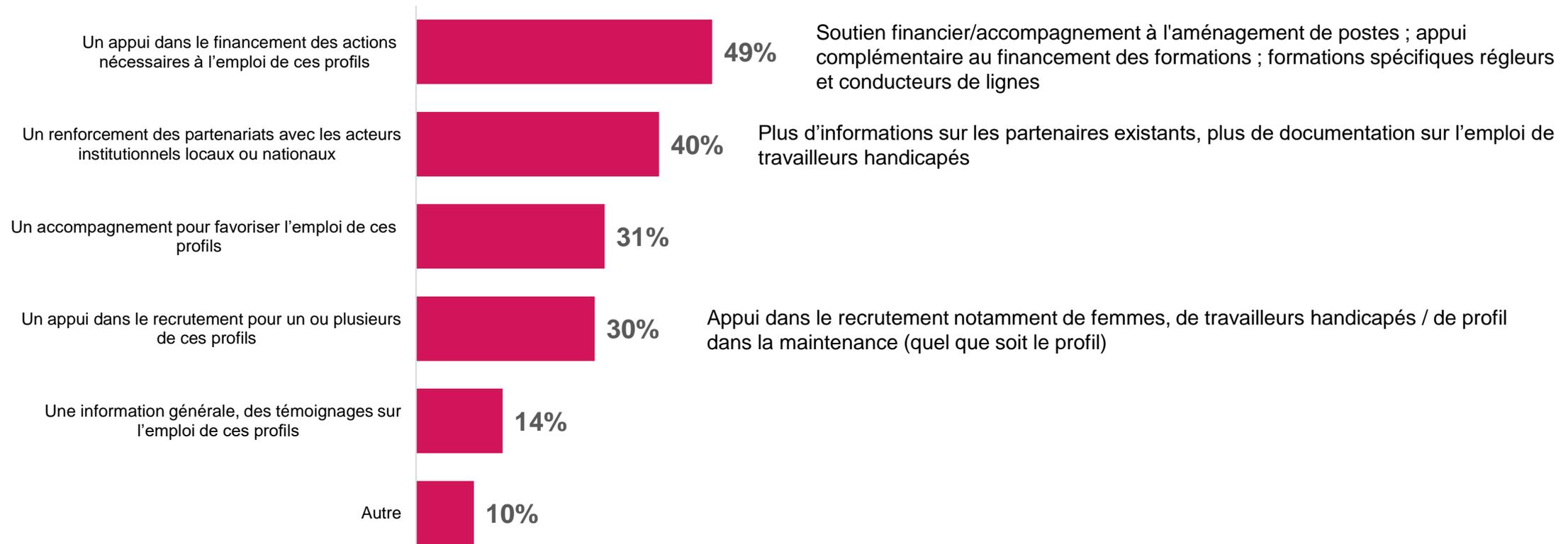
- Seules 8% des entreprises déclarent employer des personnes anciennement éloignées de l'emploi avec une volonté de favoriser ce type de profil dans près de 30% des cas. Des actions essentiellement pour favoriser l'accès à l'emploi.



Les attentes en termes d'accompagnement pour le recrutement des populations sous représentés :

Avez-vous des attentes en termes d'accompagnement relatif à l'emploi de ces populations peu représentées ?

23% ont exprimé des attentes d'accompagnement



03

03. En résumé

EN RESUME

L'emploi de profils peu représentés dans l'industrie Papier Carton : 69% en emploi ; 18% des effectifs

Actions pour favoriser l'emploi : essentiellement auprès des femmes et des salariés handicapés

69% des entreprises emploient au moins 1 profil peu représenté, une diversification croissante avec la taille (près de 100% par les entreprises >50 salariés ; 43% parmi les TPE). **Ces salariés représentent 18% des effectifs dont 88% en production/transformation**. Dans la plupart des situations, l'emploi de profils atypiques **correspond à une opportunité sans volonté spécifique**.

- **En majorité des femmes hors fonction support** (57% en emploi au moins 1) ; elles représentent **12% des effectifs des entreprises**, dans la moyenne de l'industrie (10% à 15%) ; 98% d'entre elles sont situées dans les métiers de production/transformation, 2% en maintenance. Des emplois qui correspondent à une politique de diversité et d'inclusion dans 24% des cas.
- **49% emploient au moins 1 travailleur handicapé**, essentiellement des handicaps moteurs (38% des entreprises vs 11% psychique) ; près de 100% parmi les entreprises de >50. Les travailleurs handicapés représentent 4,2% des salariés ; **4,5% pour les entreprises >20 salariés, au-dessus de l'emploi direct moyen dans l'industrie** (4,2%** ; 3,6% au niveau national >20). On notera également une présence significative en production/transformation par rapport aux fonctions support. Les travailleurs porteurs d'un handicap moteur **étaient en majorité (58%) déjà salariés** avant d'être reconnus comme tels ; en revanche l'emploi de salariés porteurs d'un handicap psychique est plus souvent lié à une politique de d'inclusion (dans 40% des cas).
- En revanche les profils d'anciens militaires/personnes éloignées de l'emploi et surtout les sportifs de haut niveau sont plus atypiques ; avec un emploi sans volonté spécifique (dans plus de 80% des cas). L'emploi de salariés qui n'ont pas la nationalité française (33% en emploi, ils représentent 2% des effectifs) est plus souvent un moyen de palier à des difficultés de recrutements (22%).
- **Les femmes hors fonctions supports** : des actions pour favoriser le recrutement (19% des actions ; adaptation des annonces, présence/témoignages dans les salons) ; la mise en place un accord d'entreprise (=accord égalité femmes/hommes ; 15%, 60% des >300) ; l'adaptation de l'environnement de travail (14%) en évitant le port de charge lourde (matériel spécifique, tâches réservées aux hommes, ...). **Avantages identifiés par 33%** : le sentiment d'une plus grande minutie ; d'une dynamique sociale plus sereine de part la mixité.
- **Les travailleurs handicapés** : essentiellement des actions qui visent à favoriser le maintien dans l'emploi (53% des actions concernant des handicaps moteurs, 46% concernant des handicaps psychiques).
- **Salariés qui n'ont pas la nationalité française** : des actions limitées compte tenu du contexte de l'emploi ; essentiellement de l'aide à la maîtrise du français pour faciliter l'intégration ; parfois par la prise en charge des aspects administratifs.
- **Salariés anciens militaires** : très peu actions pour favoriser l'emploi ; des retours d'expérience particulièrement positifs : des profils à la fois rigoureux et fiables.

Benchmark des partenaires dans le recrutement et le maintien de l'emploi des populations sous représentées cités par les entreprises de l'IPC.

Populations	Partenaires cités → accompagnement évoqué
Femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Lycées professionnels : campagne de sensibilisation sur l'emploi de femmes dans les métiers de production/transformation • Sociétés d'intérim : recrutements ciblés de femmes
Salariés porteurs d'un handicap moteur	<ul style="list-style-type: none"> • Médecine du travail : Aménagement des postes de travail et des missions • ESAT : structures médico-sociales qui proposent aux personnes handicapées des activités professionnelles → proposition de mission dans les entreprises • CAP emploi : accompagnent des personnes handicapées et des employeurs • SAMETH : accompagnement à l'embauche / aide dans la recherche • Sociétés d'intérim : recrutements ciblés de candidats porteurs d'un handicap • MDPH (maison départementale des personnes handicapées) : organisation qui délivre la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) et qui accompagne le salarié/chercheur d'emploi dans son intégration et son insertion professionnelle. • Atlas job : site de recrutement qui favorise la diversité, dont des candidats porteurs d'un handicap • Agefiph : services et aides financières pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi • Diversidées : accompagne les employeurs privés et publics dans la définition et le déploiement de leur politique handicap et inclusion → atelier de mise en situation ; formation/sensibilisation
Salariés porteurs d'un handicap mental	<ul style="list-style-type: none"> • ESAT (ou CAT) : structures médico-sociales qui proposent aux personnes handicapées des activités professionnelles → proposition de mission dans les entreprises • France travail (Pôle emploi) : aide dans le recrutement et l'aménagement des postes • Partenariat avec un centre qui suit les personnes en situation de handicap • Cap Emploi accompagnent des personnes handicapées et des employeurs • SAMETH : mise à disposition d'un référent externe pour poser un bilan de l'activité dans l'entreprise • Agefiph : services et aides financières pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi
Salariés étrangers	<ul style="list-style-type: none"> • Missions locales : mission de service public de proximité → permet de trouver des profils en recherche d'emploi • France travail (Pôle emploi) : aide dans le recrutement et l'aménagement des postes • Sociétés d'intérim
Anciens militaires	<ul style="list-style-type: none"> • Sociétés d'intérim
Personnes anciennement éloignées de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • GEIC : groupement d'employeurs d'inclusion et de compétences spécialisé • France travail : aide dans le recrutement et l'aménagement des postes • Médecine du travail : aménagement thérapeutique après des arrêts de travail • Associations locales qui s'occupent d'insérer des jeunes au chômage

04

04. Détails par populations

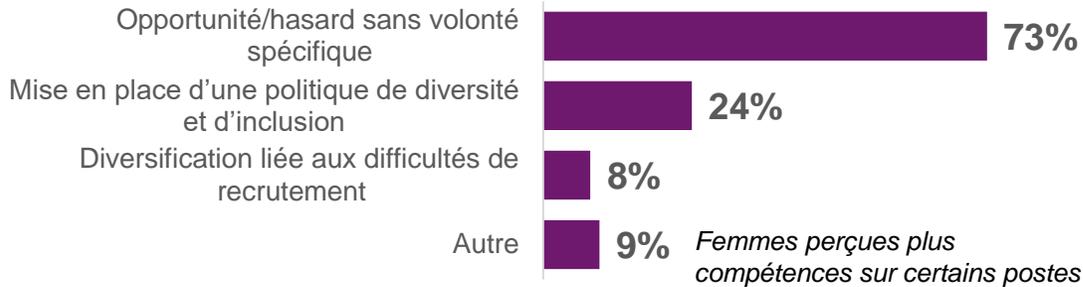
01

01. L'emploi des femmes (hors fonctions support)

Emploi des femmes dans l'industrie papier cartons :

(Rappel : 57% des interrogés déclarent des femmes hors fonction support)

Contexte de l'emploi de femmes hors fonction support



Cadre d'emploi des femmes hors fonction support par taille d'entreprise :

	<11	11-50	50-299	300>
Opportunité/hasard sans volonté spécifique	83%	69%	73%	67%
Mise en place d'une politique de diversité et d'inclusion	10%	19%	38%	44%
Diversification liée aux difficultés de recrutement	3%	5%	11%	22%
Autre	14%	13%	3%	0%
Actions dans le cadre de vos recrutements	3%	14%	27%	50%
Mise en place d'un accord d'entreprise	0%	5%	28%	60%
Actions pour favoriser le maintien dans l'emploi	14%	13%	12%	20%
Actions pour faciliter l'accès à l'emploi	7%	8%	15%	40%
Désignation d'un référent	0%	8%	16%	40%
Actions de sensibilisation du personnel	0%	3%	7%	40%

Cadre d'emploi femmes hors fonction support par région

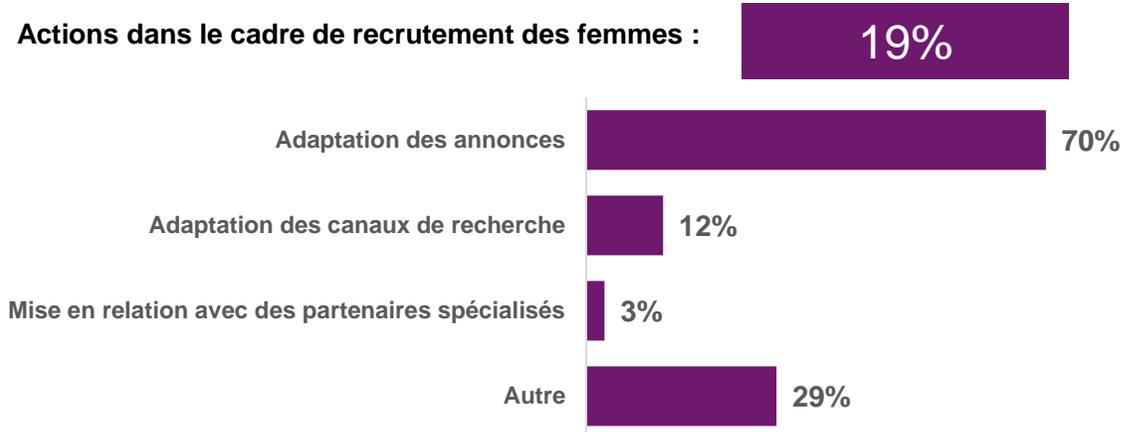
	CENTRE	NORD-NORD EST	OUEST	SUD
Opportunité/hasard sans volonté spécifique	70%	90%	73%	65%
Mise en place d'une politique de diversité et d'inclusion	27%	15%	22%	24%
Diversification liée aux difficultés de recrutement	6%	2%	5%	11%
Autre	11%	4%	9%	14%
Actions dans le cadre de vos recrutements	19%	18%	15%	13%
Mise en place d'un accord d'entreprise	9%	21%	7%	13%
Actions pour favoriser le maintien dans l'emploi	13%	10%	13%	17%
Actions pour faciliter l'accès à l'emploi	11%	13%	10%	15%
Désignation d'un référent	13%	8%	9%	14%
Actions de sensibilisation du personnel	3%	8%	2%	3%

- Si dans les $\frac{3}{4}$ des cas, l'emploi des femmes correspond à une opportunité/hasard, plus d'1/3 des entreprises de plus de 50 salariés ont mis en place un politique de diversité et d'inclusion (38% parmi les 50-299 ; 44% parmi les >300).
- Des actions pour favoriser l'emploi croissante avec la taille des entreprises.
- En outre, 15% des entreprises (60% des >300) ont mis en place un accord d'entreprise (=accord égalité femmes/hommes).



Emploi des femmes dans l'industrie papier cartons:

(Rappel : 57% des interrogés déclarent des femmes hors fonction support)



Les autres comprennent des actions de communication Evènements, des présentations des métiers auprès du public féminin, des interventions et des accords sur la mixité H/F.

- **19% des entreprises ont mis en place des actions dans le cadre des recrutements, essentiellement des adaptations des annonces (écriture inclusive)**
- **A noter également la présence de certaines entreprises dans les salons/écoles pour valoriser des témoignages de femmes.**

	<11	11-50	50-299	300>
	100%	73%	60%	72%
	0%	0%	20%	17%
	0%	9%	0%	0%
	0%	18%	40%	33%

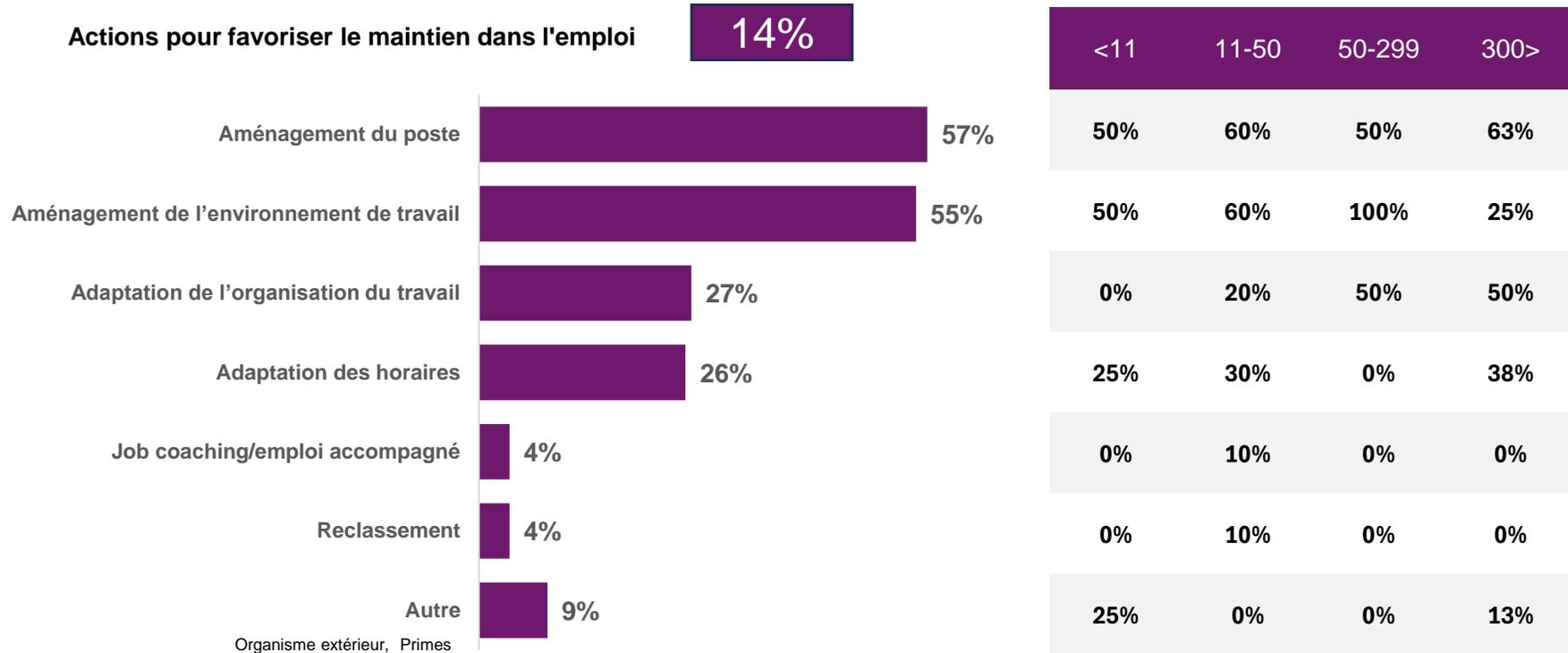
Ce qu'ils disent :

- Dans notre communication, on a beaucoup de visuels mettant en avant les femmes au travail, on est très présent sur les salons et on est fier de venir accompagner de femmes qui apportent de précieux témoignages notamment.
- Écriture **inclusive homme/femme** pour signifier que les postes sont ouverts aux deux sexes
- On se **déplace dans les écoles pour susciter des vocations** notamment chez les femmes. La Journée de la Femme, on organise un événement porte ouverte propice au recrutement (invitation de personnalité politique, par exemple ex-députée, + instances institutionnelles).
- A qualité identique, on va privilégier une femme / Notamment auprès de notre partenaire qui est un lycée professionnel : on **demande de favoriser des profils féminins**
- On va favoriser les profils féminins au moment des entretiens.
- Le 8 mars, on a fait des **interviews et des posts LinkedIn** avec explications de parcours et témoignages de femmes. On demande aux agences d'intérim d'axer le recrutement sur les femmes.
- **Ouverture du poste** aux deux sexes
- Présence sur les salons avec les femmes pour témoigner
- **Salons spécifiques** - annonces diversité



Emploi des femmes dans l'industrie papier cartons:

(Rappel : 57% des interrogés déclarent des femmes hors fonction support)



Ce qu'ils disent :

- Groupe de discussion au sujet du bien-être au travail
- **Table élévatrice et aide au port de charge**
- on s'adapte à ce qu'elles peuvent faire / on évite de leur mettre des machines trop lourdes à manœuvre
- Accompagnées parfois pour **porter les bobines qui sont lourdes**
- Tout est fait pour qu'elles n'aient pas à avoir de port de charge importante
- Elles ne portent pas de charges lourdes, ce sont les hommes
- Transpalette haute levée, palettiseur,...
- Ustensile / machine qui aide à soulever les bobines
- le métier **des femmes est plus automatisé** pour éviter le port de charges lourdes / aussi on les place plus souvent à des postes qui demandent plus de minutie
- Vestiaire / création d'un espace pour les femmes ; création d'un vestiaire

- **14% ont mis en place des actions pour favoriser le maintien de l'emploi, essentiellement en adaptant l'environnement de travail en évitant le port de charge lourde (matériel spécifique, tâches réservées aux hommes, ...)**



Emploi des femmes dans l'industrie papier cartons:

(Rappel : 57% des interrogés déclarent des femmes hors fonction support)

Désignation d'un référent



	<11	11-50	50-299	300>
Oui	0%	8%	40%	16%

Non	100%	92%	60%	84%
-----	------	-----	-----	-----

Ce qu'ils disent :

- Elle suit les personnes que l'on intègre pendant 15 jours / 3 semaines pour s'assurer de la bonne intégration
- Rôle : s'assurer de la bonne intégration
- On met en place des actions pour lutter contre la précarité et l'aide au logement, ce qui permet un maintien dans l'emploi
- On a un référent sexuel au cas où.
- Référent harcèlement et sexuel
- Harcèlement / agissement sexiste
- C'est un homme, mais il a une personnalité très ouverte, rassurante, avenante et bienveillante.

Mise en place d'un accord d'entreprise



	<11	11-50	50-299	300>
Oui	0%	5%	28%	60%

Non	100%	95%	72%	40%
-----	------	-----	-----	-----

Ce qu'ils disent :

- Même salaire à poste égal
- Pour donner les mêmes chances et essayer d'avoir une égalité salariale, calcul de l'index obligatoire tous les ans qui est plutôt bon.
- On essaie de s'y rapprocher au maximum, mais on ne va pas favoriser un profil parce que c'est une femme
- Obligation d'aménager le temps de travail, notamment si elles ont des enfants
- Le bien être des salariés est important pour nous

- 15% ont mis en place un accord d'entreprise (égalité femmes/Hommes) notamment via l'index rémunération et l'aménagement des temps de travail.
- 12% comptent un référent, contre le harcèlement et les agissements sexistes.



Emploi des femmes dans l'industrie papier cartons:

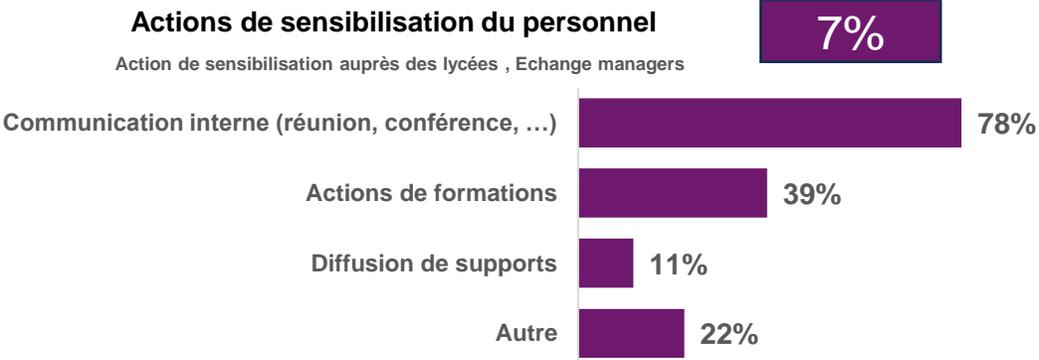
(Rappel : 57% des interrogés déclarent des femmes hors fonction support)



	<11	11-50	50-299	300>
Formation spécifique du salarié	50%	33%	50%	33%
Etudes des postes compatibles	0%	83%	25%	33%
Autre	50%	17%	25%	33%

Ce qu'ils disent :

- On améliore l'accès à des postes de production via l'achat de **machines plus ergonomiques, plus facilement manipulables pour les femmes** ; On met en place des actions en lien avec l'ergonomie de travail : investissement matériel notamment aide à la manutention + utilisation des transpalettes ; on **privilégie les postes les moins physiques**
- Immersion en entreprise de quelques jours avant l'embauche pour être sûr que la personne se sente à l'aise ; Stage pendant 12 mois (contrat de professionnalisation)
- Formation soudure ; socle de formation solide ; Formation interne avec tutorat pour apprendre nos métiers
- Obligation d'avoir des vestiaires homme/femme séparés ; vestiaires hommes et femmes séparés



	<11	11-50	50-299	300>
Communication interne (réunion, conférence, ...)	0%	50%	75%	100%
Actions de formations	0%	50%	25%	60%
Diffusion de supports	0%	0%	0%	40%
Autre	0%	50%	25%	0%

Ce qu'ils disent :

- Communication pour une sensibilisation à l'accueil ; Portraits de salariées femmes sur l'intranet

- 13% ont mis en place des actions pour faciliter l'emploi des femmes : des formations spécifiques, l'amélioration de l'accès aux postes (compatibles/investissement matériels; vestiaires spécifiques).
- Les actions de sensibilisation du personnel restent plutôt marginales (7%).



Emploi des femmes dans l'industrie papier cartons:

(Rappel : 57% des interrogés déclarent des femmes hors fonction support)

33% ont exprimé des avantages à l'emploi de femmes.

Avantages	Verbatim
<p>Qualité et Précision du Travail</p>	<p>Une qualité de travail meilleure car plus grande dextérité. Meilleure qualité de travail (les femmes sont plus faites pour les finitions alors que les hommes sont plus brouillons). Elles sont plus compétentes sur des tâches minutieuses, la qualité de travail terminé est meilleure. Elles sont plus pointilleuses. La minutie dans la manière d'effectuer les tâches. Le travail plus appliqué. La précision du travail fini, elles sont plus appliquées. Plus de dextérité sur certains postes. Elles sont plus délicates et soigneuses. Très minutieuse et impliquée. Au niveau de la finition, le profil est plus adapté et plus minutieux. On a mis des hommes à ce poste, on a vu des limites. Le fait d'avoir mis des femmes à ce poste a permis de gagner en efficacité et en productivité. Elles sont plus minutieuses dans la finition. Plus de rigueur, de minutie. Plus de minutie. Un peu plus assidu que les hommes. Elles sont plus minutieuses dans leur travail que les hommes / elles font plus facilement appel à l'aide quand il y a un problème. Rigueur. Elles sont plus respectueuses des règles de sécurité. Un peu + de minutie. Le boulot effectué est plus correct. Minutieuse. Elles sont plus minutieuses. Plus de rigueur, de minutie. Minutie, qualité.</p>
<p>Mixité et Ambiance de Travail</p>	<p>Ça apporte de la mixité, une approche managériale différente et un équilibre social. Le climat en interne est plus agréable, on a un public surtout masculin, une proportion de femmes c'est bien, les rapports homme-homme sont parfois compliqués, donc féminiser les équipes apporte un plus et facilite la communication. La diversité de nos équipes, ça change le climat et l'ambiance générale de l'équipe (faire évoluer les attitudes et les comportements), les mentalités changent, moins de blagues sexistes. Environnement masculin, la mixité est intéressante. C'est un enrichissement, ça amène autre chose dans la relation, dans le travail en lui-même .Elles apportent une autre façon de voir les choses, un autre regard sur l'approche de travail et ça permet de diversifier le personnel. La mixité dans les équipes, c'est toujours bien. La différence c'est enrichissant / la diversité ça apaise. La mixité / les femmes ont une sensibilité que n'ont pas les hommes / plus de minutie / organisée / c'est plus "carré". Complémentarité entre les hommes et les femmes. La mixité dans les équipes est quoiqu'il en soit un avantage pour un meilleur respect des uns et des autres et un équilibre des personnalités.</p>
<p>Assiduité et Fiabilité</p>	<p>Plus d'assiduité. Femme plus sérieuse dans la rigueur du travail. La fiabilité des femmes qui font délibérément le choix du travail en industrie continue. Un peu plus assidu que les hommes.</p>
<p>Adaptabilité et Apprentissage</p>	<p>Elles sont plus sensibles, plus investies dans leur travail. Elles sont plus à l'écoute aussi. Facilité de communication et d'apprentissage. Capacité à retranscrire ses connaissances et permettant d'établir un point de formation interne. Adaptation facile - davantage de prise de recul.</p>

- **Avantages exprimés : en majeur, le sentiment d'une plus grande minutie chez les femmes ; d'une dynamique sociale plus sereine de part la mixité.**



Emploi des femmes dans l'industrie papier cartons:

(Rappel : 57% des interrogés déclarent des femmes hors fonction support)

23% ont exprimé des difficultés à l'emploi de femmes.

Difficultés rencontrées	Verbatim
Difficultés (41 commentaires exprimés)	<ul style="list-style-type: none">• On a des ports de charges lourdes que les femmes ne peuvent pas assurer, donc on a une contrainte de bonne répartition des tâches entre les hommes et les femmes. → Contraintes physiques qui revient 26 fois• Nécessité de leurs donner confiance en leur capacité. Accompagnement et formation continue avec prise en compte des émotions.• Il faut faire plus de 1m60 en collioure (préparation bobine de papier) pour manipuler les machines.• Les charges lourdes et le travail de nuit, bien que cela ne soit pas un inconvénient pour certaines, tout dépend de l'âge des enfants.• Période de grossesse car on embauche pas mal de jeunes mais ce n'est pas un frein• Dans un domaine masculin, c'est toujours difficile de faire venir des femmes• Manque de confiance en soi• D'ordre général difficulté à attirer du personnel dans notre secteur et notre région• Les horaires sont souvent bloquants, et l'image de l'industrie est très mauvaise dans les esprits.• Si elles ont des enfants à cause du 6 x 4, ça peut être compliqué.• Suivant le poste, ça peut être compliqué quand les femmes sont enceintes car on travaille avec certains produits chimiques et en manutentions c'est contre-indiqué, elles sont souvent arrêtées avant le congé maternité.• manque de candidatures externes• il y a des objets lourds à porter / certaines bobines ont un poids important et sont sources de problèmes pour les femmes• Certains métiers dans notre secteur d'activité attirent moins la population féminine• Le travail en équipe 3x8 et le port de charges malgré les outils ergonomiques.• L'aspect de travail dans un atelier de production peut freiner l'emploi des femmes.• Il y a des charges lourdes sur certains postes.• la principale difficulté rencontrée est le communautarisme. Certains hommes refusent de saluer les femmes du fait de leur religion, ce qui génère une ambiance pas très agréable et peut en inciter certaines à ne pas poursuivre leur mission

- **Difficultés exprimées par 23% des entreprises concernées : en majeur, le port de charges lourdes qui crée une contrainte dans la répartition et l'organisation des tâches.**



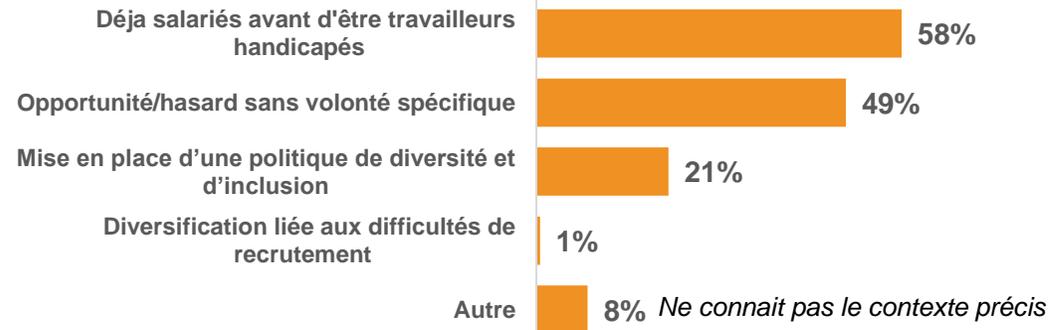
02

**02. L'emploi des travailleurs handicapés
ayant une reconnaissance administrative*
concernés par un Handicap moteur,
sensoriel et les maladies invalidantes**

Emploi des handicapés moteurs dans l'industrie papier carton

(Rappel : 38% des interrogés déclarent des handicapés moteurs)

Contexte de l'emploi d'handicapés moteurs



Cadre d'emploi des handicapés moteurs hors fonction support par taille d'entreprise :

	<11	11-50	50-299	300>
Déjà salariés avant d'être travailleurs handicapés	40%	40%	70%	80%
Opportunité/hasard sans volonté spécifique	20%	50%	52%	50%
Mise en place d'une politique de diversité et d'inclusion	20%	17%	21%	30%
Diversification liée aux difficultés de recrutement	0%	0%	2%	0%
Autre	20%	8%	10%	6%

Cadre d'emploi handicapés moteurs par région

	CENTRE	NORD-NORD EST	OUEST	SUD
Déjà salariés avant d'être travailleurs handicapés	58%	61%	51%	50%
Opportunité/hasard sans volonté spécifique	39%	58%	49%	51%
Mise en place d'une politique de diversité et d'inclusion	26%	13%	12%	30%
Diversification liée aux difficultés de recrutement	0%	0%	3%	0%
Autre	9%	6%	10%	4%

Actions pour favoriser l'emploi



	<11	11-50	50-299	300>
Actions pour favoriser le maintien dans l'emploi	40%	39%	63%	70%
Actions de sensibilisation du personnel	20%	10%	28%	30%
Actions pour faciliter l'accès à l'emploi	0%	9%	20%	40%
Désignation d'un référent	0%	4%	7%	60%
Actions dans le cadre de vos recrutements	0%	14%	14%	10%
Mise en place d'un accord d'entreprise	0%	0%	2%	10%

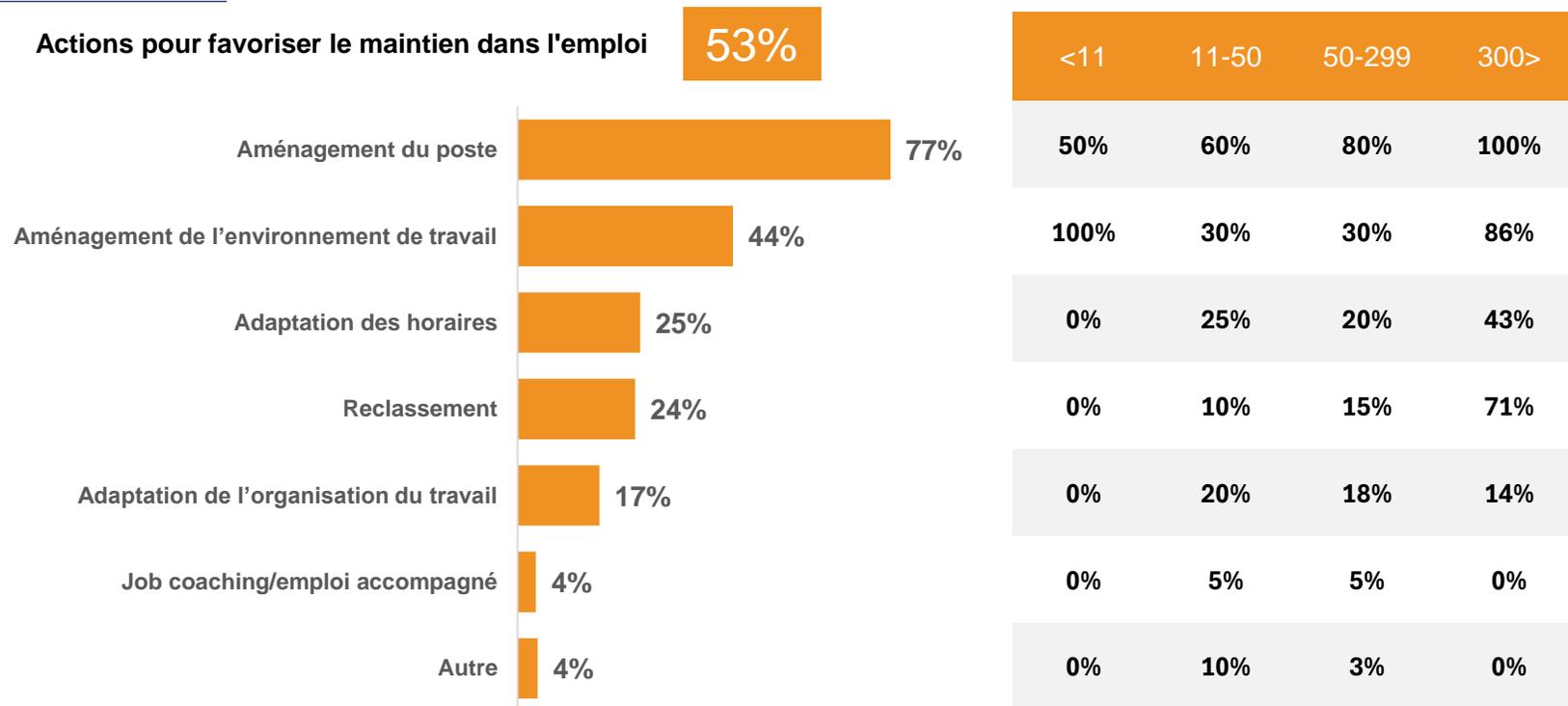
	CENTRE	NORD-NORD EST	OUEST	SUD
Actions pour favoriser le maintien dans l'emploi	57%	44%	49%	47%
Actions de sensibilisation du personnel	23%	11%	17%	21%
Actions pour faciliter l'accès à l'emploi	10%	10%	10%	28%
Désignation d'un référent	3%	21%	0%	13%
Actions dans le cadre de vos recrutements	6%	10%	7%	16%
Mise en place d'un accord d'entreprise	3%	6%	0%	0%

- Dans la majorité des cas (58%), les travailleurs handicapés moteurs étaient déjà salariés avec de l'être, dans 80% des cas pour les plus grandes entreprises.
- Dans ce contexte, 53% des actions visent à favoriser le maintien dans l'emploi, les actions en matière de recrutement restent marginales. La désignation d'un référent ou la mise en place d'un accord ne concernent qu'une partie des entreprises > 300 salariés.



Emploi des handicapés moteurs dans l'industrie papier carton

Rappel : 38 % des interrogés déclarent des handicapés moteurs



Ce qu'ils disent (42 commentaires)

1. Adaptation des postes de travail

- *Changement de poste + table adaptée + chaise adaptée.*
- *"Matériel adapté à leur besoin."*
- *"Chaise ergonomique pour accéder aux chariots."*

2. Collaboration avec des acteurs externes (médecine du travail, CAP Emploi, etc.)

- En lien avec la médecine du travail : la mise en place d'une chaise ergonomique et l'achat d'une aide à la manutention de type liftop."
- *"Travail de proximité avec la médecine du travail + CAP EMPLOI."*

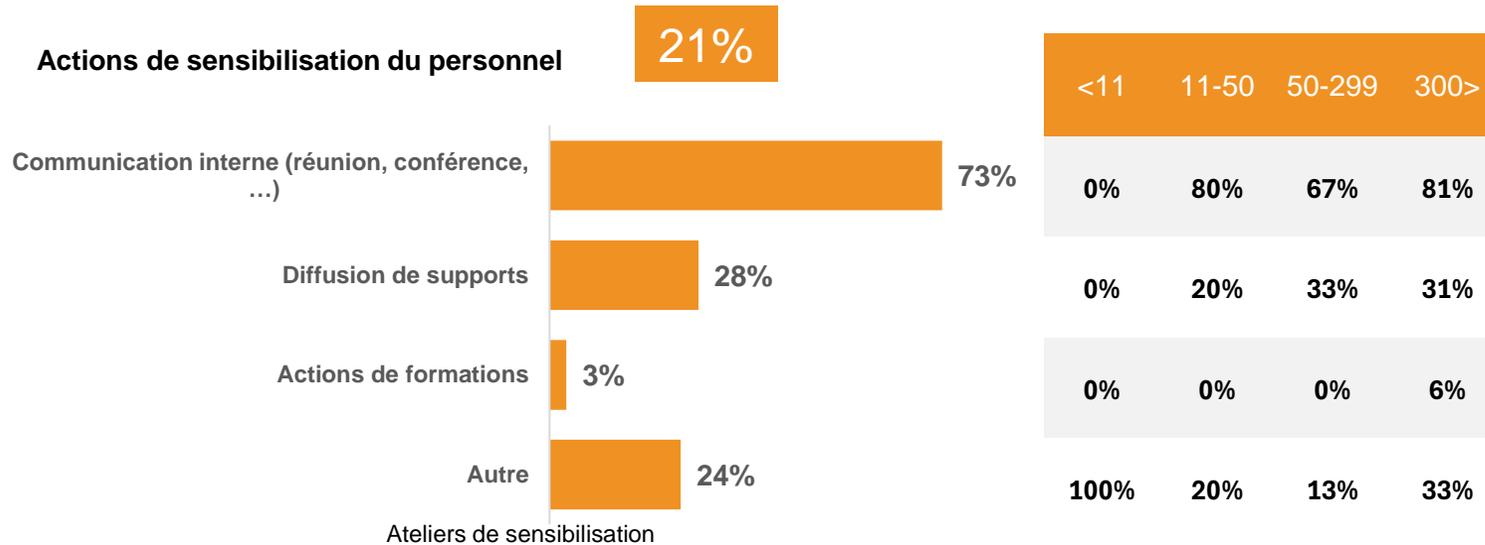
3. Souplesse et organisation du temps de travail

- On fait preuve de souplesse dans ses jours de travail, elle fait un temps complet sur 4 jours mais par rapport à ses rendez-vous médicaux, elle module ses jours de travail.
- On fait en sorte qu'elles choisissent leurs horaires pour éviter la fatigue.
- On a dû aménager le rythme (le décharger dans un premier temps avant qu'il retrouve toute sa capacité).

53% ont mis en place des actions pour favoriser le maintien de l'emploi, essentiellement en adaptant le poste de travail (chaise ergonomique, table adaptée, ...) parfois en line avec des partenaires (médecine du travail, CAP emploi).

Emploi des handicapés moteurs dans l'industrie papier carton

Rappel : 38 % des interrogés déclarent des handicapés moteurs



21% ont recours à des actions de sensibilisation, dans $\frac{3}{4}$ des cas via des actions de communication (affiches, réunions, atelier de sensibilisation) la plupart du temps en interne mais parfois via des organismes (ex : diversidées).

Ce qu'ils disent :

- C'est passé par notre **CSE ou des affiches** ou des discussions avec les salariés.
- Atelier de mise en situation pour les 50 ans de l'entreprise via l'organisme "[diversidées](#)" pour que le personnel puisse se rendre compte + atelier langage des signes
- On fait des **réunions d'équipe en interne** pour sensibiliser les collègues qui vont être amenés à travailler avec sur le fait qu'il puisse y avoir des absences, par exemple.
- **Utilisation d'applications de traducteurs vocaux** pour communiquer avec lui et les réunions d'équipes / parler lentement car il arrive aussi à lire sur les lèvres.
- On fait en sorte de prévenir les autres salariés avant l'arrivée de la personne en entreprise pour favoriser l'entraide et alléger le port de charges : **atelier de sensibilisation et cours de langue des signes.**
- **Participation à la semaine du handicap** organisée par notre infirmière.
- information, sensibilisation avec flyer et affichage ;plateforme d'information où les gens peuvent appeler pour connaître leurs droits et poser les questions.
- **Réunion d'information et de sensibilisation** avec son équipe pour favoriser son intégration : il faut lui parler bien en face et bien articuler.
- Renforcement de la communication sur les ports d'équipements de protection individuelle ainsi que la posture. Renforcement des contrôles du respect des règles de sécurités (visite comportementale de sécurité)
- Une **communication globale (réunion) pour sensibiliser au handicap**

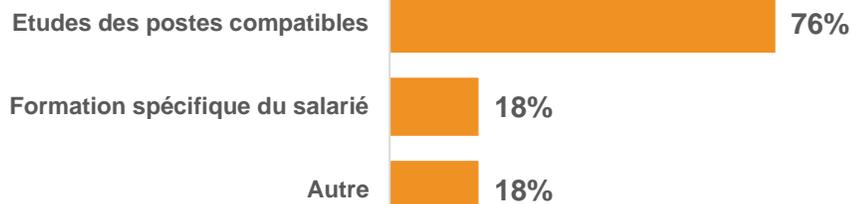


Emploi des handicapés moteurs dans l'industrie papier carton

Rappel : 38 % des interrogés déclarent des handicapés moteurs

Actions pour faciliter l'accès à l'emploi :

17%



	<11	11-50	50-299	300>
Etudes des postes compatibles	0%	50%	89%	75%
Formation spécifique du salarié	0%	0%	22%	25%
Autre	0%	50%	11%	0%

Ce qu'ils disent :

- Avec l'aide du SAMETH
- Communication et intégration, et adapter le poste si besoin notamment au niveau du temps de travail.
- Adapte le siège.
- On fonctionne en atelier et chaque poste de travail est adapté en fonction du handicap du salarié.
- Pour leur confort physique (adaptation du poste de travail).
- Personne reclassée, il est passé de chauffeur livreur à magasinier.
- Poste adapté pour eux avec moins de difficulté au niveau de l'ergonomie.
- Socle de formation solide.

Actions dans le cadre de recrutement :

12%



	<11	11-50	50-299	300>
Adaptation des annonces	0%	71%	100%	50%
Mise en relation avec des partenaires spécialisés	0%	43%	100%	63%
Adaptation des canaux de recherche	0%	14%	100%	38%

Ce qu'ils disent :

- Souvent les embauches se font via les agences d'intérim (intérimaire que nous embauchons en CDI)
- On adapte le titre de l'annonce + écriture inclusive ; On va favoriser les profils féminins au moment des entretiens.
- On est une entreprise adaptée spécialement pour ça
- Je demande aux agences d'intérim avec lesquelles nous travaillons de bien ouvrir nos postes à une personne RQTH.
- Atlas job notamment
- sensibilisation des agences interim sur nos métiers

- 17% ont mis en place des actions pour faciliter l'accès à l'emploi, essentiellement pour adapter le poste (parfois en lien avec le SAMETH), moins en matière de formation.
- Les actions en matière de recrutement sont moins fréquentes, autant en adaptation les annonces qu'en se liant avec des partenaires spécialités (agences d'intérim notamment).



Emploi des handicapés moteurs dans l'industrie papier carton

Rappel : 38 % des interrogés déclarent des handicapés moteurs

Désignation d'un référent



<11	11-50	50-299	300>
0%	4%	7%	60%
100%	96%	93%	40%

Ce qu'ils disent :

- Référente RQTH et mise en place des actions pour les aider dans l'intégration.
- Elle s'est occupée d'aménager les postes de travail (sièges spéciaux) et d'assurer leur bonne intégration auprès des équipes
- Pour favoriser l'intégration et accompagner dans les démarches administratives.
- Bien perçu - mais actions limitées

Mise en place d'un accord d'entreprise



<11	11-50	50-299	300>
0%	0%	2%	10%
100%	100%	98%	90%

- Quelques grandes entreprises ont désigné un référent RQTH pour faciliter l'intégration auprès des équipes, du poste.
- La mise en place d'un accord d'entreprise reste très marginale.

Emploi des handicapés moteurs dans l'industrie papier cartons: (Rappel : 38 % des interrogés déclarent des handicapés moteurs)

Avantages identifiés 7% des entreprises concernées (9 commentaires) ;

1. Impact financier et obligations légales

- "C'est financier, par rapport à la taxe, nous on a plus que les 6% réglementaires."
- "On ne paie pas la taxe handicapée."
- "Aides / Subventions / Prise en charge formation et adaptation du poste. «

2. Valeur sociale et diversité

- "On est pour l'inclusion, ce sont des personnes comme tout le monde ! Ça comble notre obligation."
- "On travaille sur notre diversité, rôle social de l'entreprise et ça fait changer les mentalités."
- "C'est de montrer qu'il y a une politique de diversité et que l'entreprise accompagne sur ce champ-là les salariés : bonne image de marque et contribuer à la diversité. «

3. Qualités et motivations des employés

- "Personnes souvent très courageuses et impliquées dans le travail, qu'il faut parfois freiner car elles estiment avoir des choses à prouver."
- "Ils apportent un bien-être dans l'entreprise, quelque chose de positif."
- "Les personnes sont très motivées car elles peuvent avoir du mal à trouver une entreprise."

- **Peu d'avantages perçus en spontané : au-delà des avantages financiers, la valeur sociale peut être valorisée ainsi que l'implication des personnes dans leur travail.**



Emploi des handicapés moteurs dans l'industrie papier cartons: (Rappel : 38 % des interrogés déclarent des handicapés moteurs)

Difficultés rencontrées : 23% des entreprises concernées (32 commentaires)

- Le port de charge est un frein à l'embauche, ça peut être compliqué pour eux et pour les équipes (ce qu'ils ne peuvent pas faire, d'autres doivent le faire à la place).
- C'est compliqué pour eux à certains postes car il y a un peu de manutention et un port de charge qui peut être difficile à supporter pour ceux qui ont des problèmes de dos.
- On adapte le poste en fonction de ce que la personne est en capacité de faire
- Ils ne peuvent pas faire toutes les tâches de l'emploi. Sur certains postes, il faut porter, ça peut être un frein, chez nous au contraire ça a développé une entraide.
- Il faut être vigilant pour la sécurité notamment pour les salariés sourds en atelier. Il faut être plus vigilant au niveau de la sécurité. Il faut s'adapter un petit peu au handicap et faire attention à la personne, car on a tendance à oublier parfois. les postes ne peuvent pas être adaptés à tous les handicaps (port de charge, station debout, contrôle visuel)
- Au niveau des horaires en production en 2 x 8 ou 3 x 8, c'est difficile de faire rentrer des salariés qui ne peuvent pas avoir ce rythme. Rythmes horaires atypique en production. Peu de possibilité de proposer du temps partiel en production. Avec le temps et très souvent une personne TH fini par être licenciée pour inaptitude en raison de la dégradation de son état de santé et de l'impossibilité de le maintenir à son poste en lien avec les restrictions émises par le médecin du travail. « ; "Ils ont le droit à 2 jours de congés par an en plus, mais c'est gérable
- Organisation du travail pour les salariés à temps partiel (invalidé 1-ère catégorie)
- On est une société dont le bâtiment a été construit dans les années 70, du coup tout n'est pas forcément adapté pour eux au niveau des espaces et de la circulation par exemple.
- Il faut accompagner beaucoup au début, mais c'est faisable. Cela demande un plus grand accompagnement et suivi.
- "On a un taux de maladie plus élevé. Une productivité moindre. « ; Ils ne vont pas porter de poids par exemple du coup il faut que les autres salariés puissent l'entendre et l'accepter. Absentéisme / Arrêts de travail. Plus d'arrêt maladie. Ils sont peu productifs et il n'y a pas d'évolution possible (ils ont des difficultés à intégrer le travail) ; un peu plus lent peut être
- Aménagements des postes ; Il faut aménager les postes, accepter que la personne aille moins vite que les autres.
- "Il est assez perso, de par son handicap, il ne s'inclut pas forcément car il peut difficilement prendre part aux discussions de groupe à la machine à café par exemple. Il a du mal à être en binôme avec un stagiaire par exemple pour le former, il est plus isolé suite à son handicap, mais c'est une volonté de sa part, il préfère travailler seul. «
- Bien souvent les salariés reconnus administrativement ne se dévoilent pas auprès de l'entreprise.
- difficulté parfois de se dévoiler ou de faire la démarche RQTH
- Changement de culture qui prend un peu de temps.
- handicap qui est trop lourd parfois par rapport à ce qui est demandé /refus d'aménagement de la part des salariés concernés car il peut y avoir un problème de stigmatisation et une peur que des collègues voient le handicap
- Des acteurs (Cap Emploi) peu mobilisés et trop éloignés des contraintes du milieu industriel
- difficulté pour les aménagements de poste quand le médecin du travail reste laconique et ne participe pas à cette action

- **Difficultés exprimées par 23% des entreprises concernées : en majeur, le port de charges lourdes/la nécessité d'adapter les horaires qui créent une contrainte dans la répartition et l'organisation des tâches ; parfois le sentiment d'une moins grande productivité.**
- **Au-delà de l'exercice du métier, le constat que les travailleurs handicapés ne souhaitent pas toujours se déclarer comme tels.**



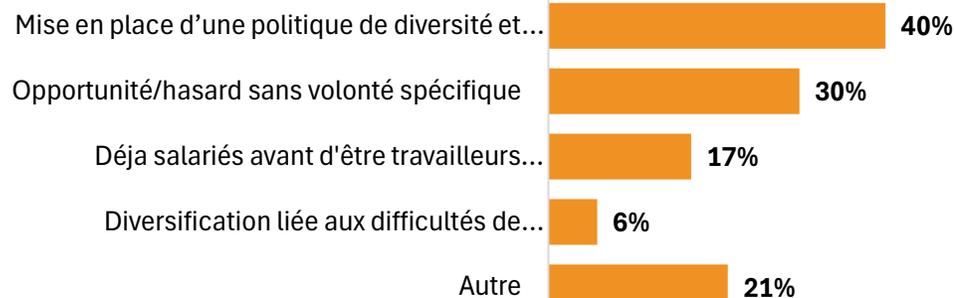
03

**03. L'emploi des travailleurs handicapés
ayant une reconnaissance
administrative* concernés par un
Handicap mental, cognitif, psychique**

Emploi des handicapés psychiques ou psychologiques dans l'industrie papier carton

Rappel : 11% des interrogés déclarent des handicapés psychiques ou psychologiques

Contexte de l'emploi d'handicapés psychiques ou psychologiques

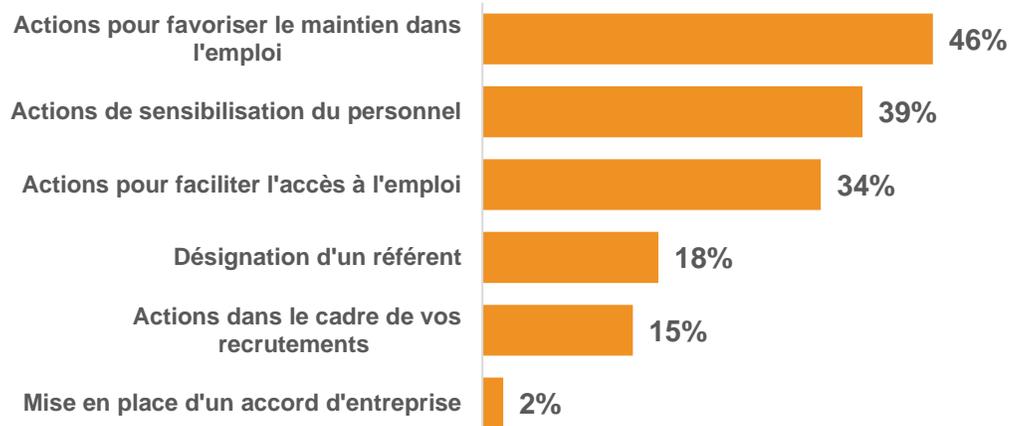


	<11	11-50	50-299	300>
Mise en place d'une politique de diversité et...	20%	40%	42%	100%
Opportunité/hasard sans volonté spécifique	40%	27%	32%	0%
Déjà salariés avant d'être travailleurs...	0%	13%	32%	0%
Diversification liée aux difficultés de...	20%	0%	5%	0%
Autre	40%	20%	16%	0%

	CENTRE	NORD-NORD EST	OUEST	SUD
Mise en place d'une politique de diversité et...	25%	27%	77%	40%
Opportunité/hasard sans volonté spécifique	40%	31%	0%	37%
Déjà salariés avant d'être travailleurs...	8%	33%	23%	17%
Diversification liée aux difficultés de...	0%	18%	23%	0%
Autre	42%	0%	23%	18%

Personne issue d'un ESAT ; ne sais pas

Actions pour favoriser l'emploi



	<11	11-50	50-299	300>
Actions pour favoriser le maintien dans l'emploi	40%	31%	56%	100%
Actions de sensibilisation du personnel	25%	36%	39%	100%
Actions pour faciliter l'accès à l'emploi	20%	36%	31%	100%
Désignation d'un référent	0%	23%	11%	100%
Actions dans le cadre de vos recrutements	0%	7%	19%	100%
Mise en place d'un accord d'entreprise	0%	0%	6%	0%

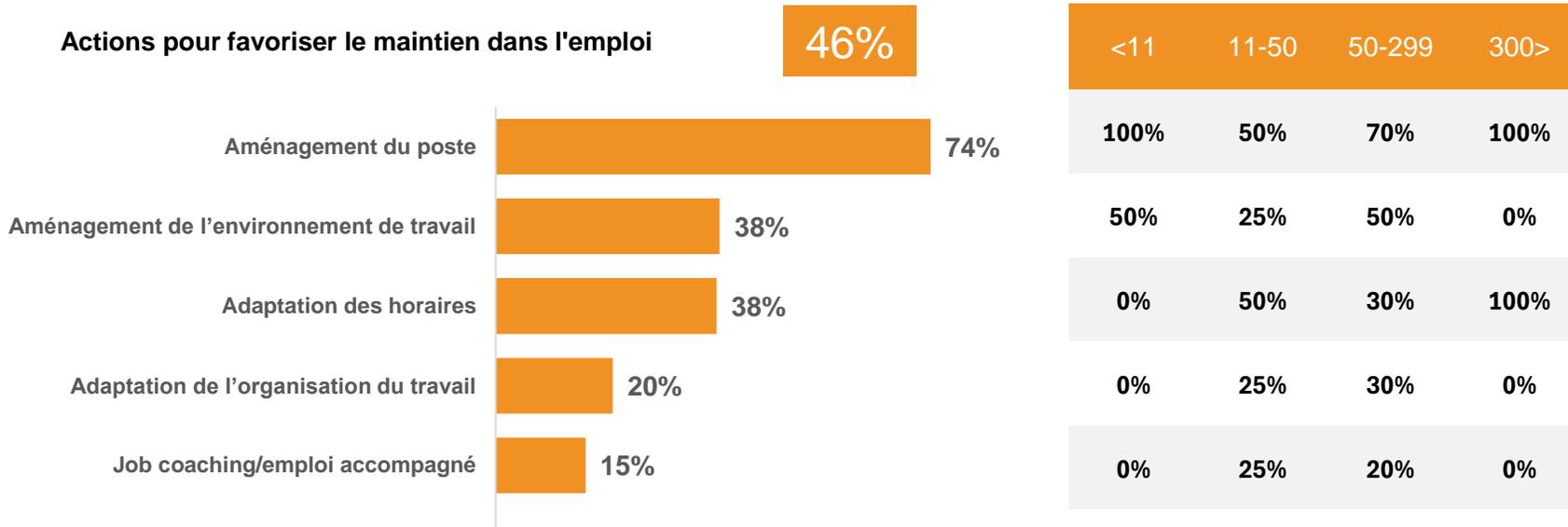
	CENTRE	NORD-NORD EST	OUEST	SUD
Actions pour favoriser le maintien dans l'emploi	72%	18%	77%	21%
Actions de sensibilisation du personnel	32%	18%	70%	33%
Actions pour faciliter l'accès à l'emploi	28%	13%	30%	34%
Désignation d'un référent	0%	0%	31%	23%
Actions dans le cadre de vos recrutements	13%	9%	30%	0%
Mise en place d'un accord d'entreprise	8%	0%	0%	0%

- Pour les 11% des entreprises qui déclarent des travailleurs handicapés psychiques/psychologiques, cela correspond d'abord à la mise en place d'une politique de diversité, 100% parmi les plus grandes.
- Des actions qui visent à favoriser l'accès/maintien dans l'emploi et la sensibilisation du personnel.



Emploi des handicapés psychiques ou psychologiques dans l'industrie papier cartons:

(Rappel : 11 % des interrogés déclarent des handicapés psychiques ou psychologiques)



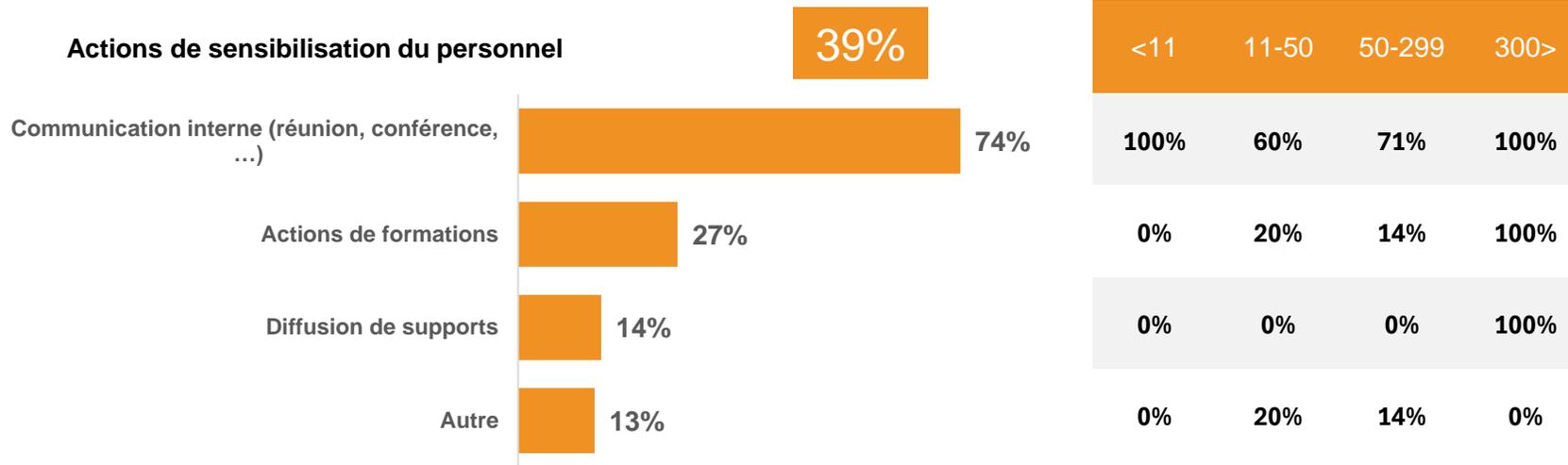
Ce qu'ils disent :

- Elle travaillait en équipe 3 x 8 et ce n'était plus possible, du coup on lui a proposé un poste de jour exclusivement.
- Investissement dans des outils plus ergonomiques
- On a mis en place des actions avec Cap Emploi : une coach qui vient tous les 15 jours pour le rencontrer, ses collègues, ses encadrants et le gérant pour avoir un suivi = ça permet que les parents ne soient pas impliqués dans l'entreprise.
- On fait sorte que la personne fasse toujours la même chose/ tâche répétitive / on fait en sorte que ses tâches soient ritualisées
- Amélioration du confort de l'environnement de travail et aménagement des horaires: ses horaires sont plus flexibles
- il y a une infirmière sur site

46% ont mis en place des actions pour favoriser le maintien de l'emploi, en adaptant le poste de travail (outils ergonomiques) et les horaires parfois en lien avec des partenaires (coach adressé par Cap Emploi).

Emploi des handicapés psychiques ou psychologiques dans l'industrie papier cartons :

(Rappel : 11 % des interrogés déclarent des handicapés psychiques ou psychologiques)



	<11	11-50	50-299	300>
Communication interne (réunion, conférence, ...)	100%	60%	71%	100%
Actions de formations	0%	20%	14%	100%
Diffusion de supports	0%	0%	0%	100%
Autre	0%	20%	14%	0%

Ce qu'ils disent :

- En fonction des profils, on communique et on incite à faire des formations, par exemple des formations réglementaires obligatoires CACES qui ouvrent des portes.
- On a dû **faire une réunion en interne** car un salarié a prononcé des insultes racistes à l'encontre de salariés. On a dû expliquer qu'il avait un trouble borderline et qu'il ne pense pas forcément ce qu'il dit, qu'il ne faut pas prendre les choses à cœur du coup. Le regard des autres a changé, plus de compassion et de compréhension. On aurait peut-être dû le faire dès le début mais on n'a pas osé pour ne pas stigmatiser ; à trop vouloir bien faire les choses parfois on passe à côté.
- Chaque année, on organise un **atelier sur la diversité**, l'inclusion et la sensibilisation aux personnes accidentées du travail (la dernière édition, l'animateur était une personne amputée).
- **Réunion d'explication** pour l'aide à l'intégration et la bonne attitude à adopter au niveau managérial et de la communication (faciliter les inter-actions avec le personnel)
- Une communication globale (réunion) pour sensibiliser au handicap

39% ont recours à des actions de sensibilisation, dans ¾ des cas via des actions de communication (réunion interne, atelier sur la diversité).



Emploi des handicapés psychiques ou psychologiques dans l'industrie papier carton

Rappel : 11 % des interrogés déclarent des handicapés psychiques ou psychologiques

Actions pour faciliter l'accès à l'emploi

34%



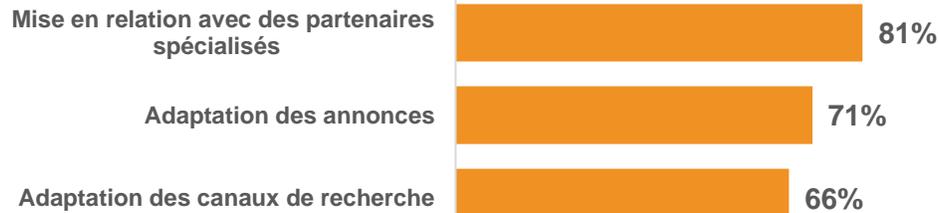
	<11	11-50	50-299	300>
Etudes des postes compatibles	0%	40%	100%	0%
Formation spécifique du salarié	100%	20%	20%	100%
Autre	0%	40%	20%	0%

Ce qu'ils disent :

- Avec l'aide de Pôle Emploi et CAP Emploi : diplôme de conducteur de machine semi-automatique
- On a fait des rendez-vous avec Pôle Emploi qui a un service spécifique pour ce type de profil, on a expliqué notre démarche d'ouvrir nos postes et ils nous ont accompagnés sur les postes qui peuvent convenir et comment procéder.
- On fonctionne en atelier et chaque poste de travail est adapté en fonction du handicap du salarié.
- Adaptation du poste aux compétences

Actions dans le cadre de recrutement

15%



	<11	11-50	50-299	300>
Mise en relation avec des partenaires spécialisés	0%	0%	100%	100%
Adaptation des annonces	0%	100%	33%	100%
Adaptation des canaux de recherche	0%	0%	67%	100%

Ce qu'ils disent :

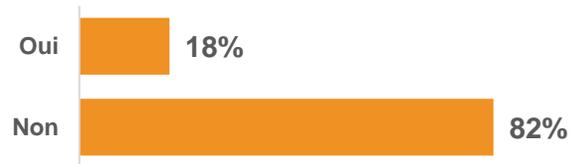
- On adapte le titre de l'annonce + écriture inclusive ;
- Webinaire, **participation à la semaine du handicap, partenariat avec associations locales** (handi basket), **opération petit dej trisomie 21** (on fournit des boîtes pour qu'ils puissent distribuer des petits-déjeuners).

- **34% ont mis en place des actions pour faciliter l'accès à l'emploi, avec des études de postes en partenariat avec CAP Emploi et Pôle emploi ; des formations spécifiques.**
- **Les actions en matière de recrutement sont peu fréquentes, via des partenaires spécialisés (associations locales) ou en adaptant les annonces.**



Emploi des handicapés psychiques ou psychologiques dans l'industrie papier cartons: (Rappel : 11 % des interrogés déclarent des handicapés psychiques ou psychologiques)

Désignation d'un référent



	<11	11-50	50-299	300>
Oui	0%	23%	11%	100%
Non	100%	77%	89%	0%

Ce qu'ils disent :

- Je fais souvent des petites réunions et ma porte est souvent ouverte aux salariés

Mise en place d'un accord d'entreprise



	<11	11-50	50-299	300>
Oui	0%	0%	6%	0%
Non	100%	100%	94%	100%

- La désignation d'un référent ou la mise en place d'un accord d'entreprise restent très marginales.

Emploi des handicapés psychiques ou psychologiques dans l'industrie papier cartons: (Rappel : 11 % des interrogés déclarent des handicapés psychiques ou psychologiques)

Verbatims

Avantages identifiés :
32% des entreprises concernées
(13 commentaires)

- *Je paie moins de charges du coup.*
- *Il travaille tout aussi bien que les autres donc ça ne nous pose pas de problème.*
- *"C'est juste un avantage financier au niveau des cotisations. Mais au niveau humain ça ne change rien, ces personnes travaillent tout aussi bien que les autres !"*
- *C'est bien au niveau de la mixité des profils, ça apporte toujours un plus.*
- *Ça permet d'avoir une vue différente sur les choses*
- *Avantage tarifaire ; c'est bien de faire travailler tout le monde.*
- *Ils sont tout à fait capables de travailler comme il faut.*
- *"Ils apportent un bien-être dans l'entreprise, quelque chose de positif (entreprise très ancienne avec un personnel âgé féminin)Le personnel qui avait tendance à râler, par exemple la présence de ces salariés a apaisé l'ambiance."*
- *Bienveillance des équipes*
- *solidarité dans l'équipe*
- *la personne est très pro / très rigoureuse / aucun soucis*
- *le manque de productivité est en partie compensé par une aide financière de l'Agefiph*

Difficultés rencontrées :
25% des entreprises concernées
(10 commentaires)

- *Il faut être plus vigilant au niveau de la sécurité*
- *Il était plus lent, ce qui a attiré notre attention, mais ce n'est pas hyper impactant, tant que le travail est bien fait.*
- *"Ils peuvent ""péter les plombs"" et insulter tout le monde à tout moment. On doit donc avoir un suivi plus long et bienveillant, en faisant preuve de vigilance en permanence. Il faut parler avec douceur et adapter notre management."*
- *Il faut être vigilant dans l'accompagnement, on n'est pas tous animateurs, il faut faire attention à la sécurité.*
- *Il faut mettre des choses en place, ce n'est pas toujours évident*
- *Ils sont peu productifs et il n'y a pas d'évolution possible (ils ont des difficultés à intégrer le travail)*
- *elle fait + d'erreur donc faut être plus vigilant*
- *Le taux d'attention n'est pas le même. Des pauses supplémentaires sont nécessaires.*
- *Difficultés d'apprentissage, de polyvalence, de productivité mais aussi parfois relationnelles*
- *Environnement de travail stable*

- **Les avantages perçus en spontané : au-delà des avantages financiers, l'apport dans la dynamique sociale (ambiance, solidarité) est parfois valorisé.**
- **Des contraintes potentielles liées à la sécurité et à la productivité.**



04

04. L'emploi des salariés qui n'ont pas la nationalité française

Emploi des salariés étrangers dans l'industrie papier cartons: (Rappel : 33% des interrogés déclarent des salariés étrangers)

Contexte de l'emploi de salariés étrangers



	<11	11-50	50-299	300>
Opportunité/hasard sans volonté spécifique	58%	74%	84%	89%
Diversification liée aux difficultés de recrutement	25%	17%	21%	33%
Mise en place d'une politique de diversité et d'inclusion	17%	11%	9%	11%
Autre	8%	3%	2%	0%

	CENTRE	NORD-NORD EST	OUEST	SUD
Opportunité/hasard sans volonté spécifique	76%	84%	79%	71%
Diversification liée aux difficultés de recrutement	19%	22%	11%	29%
Mise en place d'une politique de diversité et d'inclusion	17%	2%	17%	15%
Autre	2%	3%	0%	6%

Actions pour favoriser l'emploi



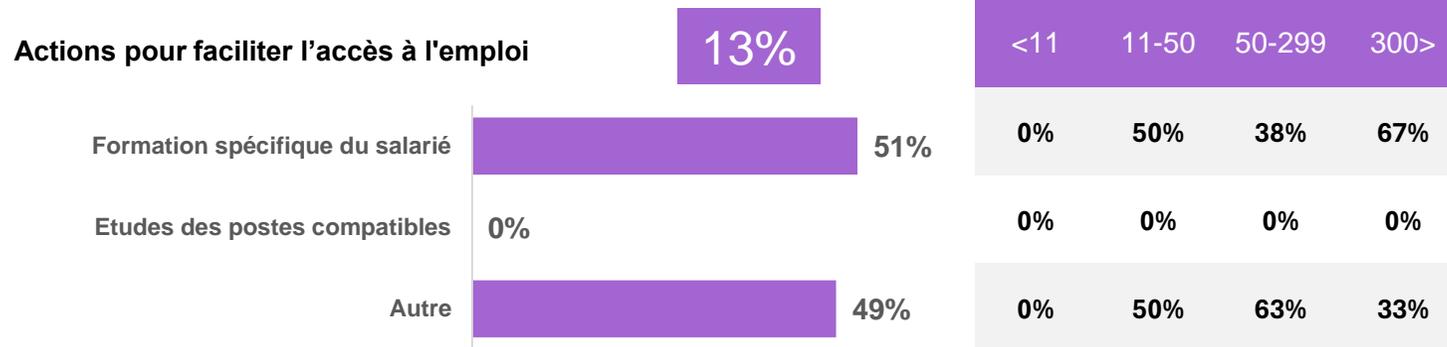
	<11	11-50	50-299	300>
Actions pour faciliter l'accès à l'emploi	0%	6%	14%	38%
Actions dans le cadre de vos recrutements	8%	9%	7%	11%
Actions pour favoriser le maintien dans l'emploi	0%	3%	4%	13%
Actions de sensibilisation du personnel	0%	0%	4%	0%

	CENTRE	NORD-NORD EST	OUEST	SUD
Actions pour faciliter l'accès à l'emploi	20%	9%	6%	7%
Actions dans le cadre de vos recrutements	5%	12%	9%	11%
Actions pour favoriser le maintien dans l'emploi	6%	5%	6%	0%
Actions de sensibilisation du personnel	0%	0%	0%	7%

- Dans près de 80% des cas, l'emploi de salariés étrangers correspondent à un opportunité/hasard ; parfois à une diversification en lien avec des difficultés de recrutement, pour 1/3 des entreprises de 300 salariés et plus concernées.
- En conséquence, les actions pour favoriser l'emploi sont relativement limitées.

Emploi des salariés étrangers dans l'industrie papier cartons: (Rappel : 33% des interrogés déclarent des salariés étrangers)

Actions dans le cadre de recrutement pour l'emploi des salariés étrangers dans les entreprises IPC



Peu d'actions spécifiques pour faciliter l'accès à l'emploi, essentiellement à la maîtrise du français pour faciliter l'intégration ; parfois par la prise en charge des aspects administratifs.

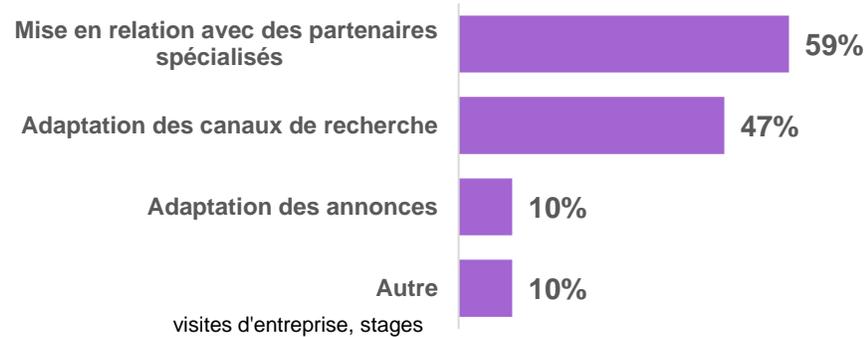
Ce qu'ils disent :

- Accompagnement administratif et formation français langue étrangère
- La personne parle bien français mais on a fait les démarches pour le permis de conduire par exemple.
- Financement de formation français avant la prise de poste.
- Faire en sorte qu'il soit dans les règles et que nous puissions bien l'embaucher.
- S'occuper de toutes les démarches pour recruter quelqu'un de l'étranger hors UE de manière légale
- On commence par l'intérim et si on veut garder le salarié, on fait les demandes pour qu'il puisse obtenir un titre de séjour ou une autorisation de travail.
- Cours de français pour aider à l'intégration
- Pour permettre l'embauche du salarié de manière légale
- Obtention de titre de séjour et accès au logement par le biais de son travail.
- Mise en place d'une formation de conducteur en ligne (CQP)
- Formation à la langue française notamment, mise en place du télétravail pour les salariés non mobiles

Emploi des salariés étrangers dans l'industrie papier cartons: (Rappel : 38 % des interrogés déclarent des salariés étrangers)

Actions dans le cadre de recrutement des salariés étrangers :

8%



	<11	11-50	50-299	300>
	0%	67%	25%	100%
	0%	100%	25%	0%
	0%	0%	25%	0%
	0%	0%	25%	0%

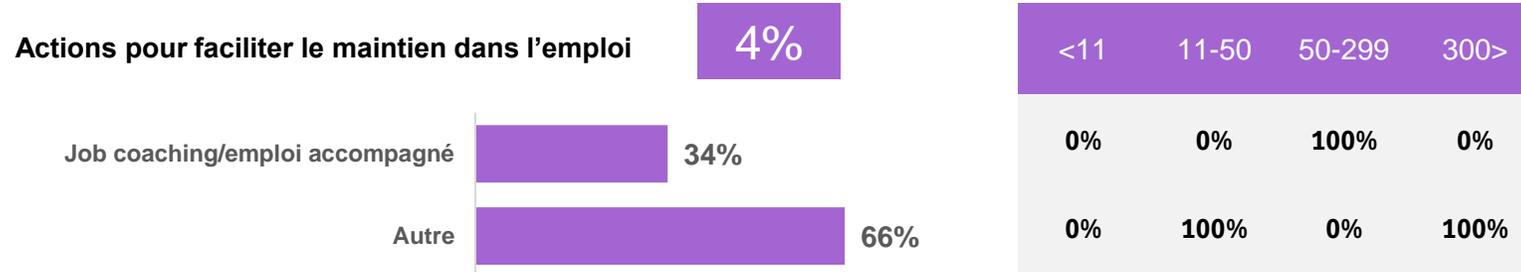
Ce qu'ils disent :

- On poste sur LinkedIn en sachant que ça peut toucher ce type de profil.
- On travaille avec la mission locale et Pôle emploi pour avoir des candidats = coopération avec les institutions pour trouver des profils et les maintenir dans l'emploi.
- On effectue des visites d'entreprise pour susciter l'envie de faire des stages chez nous, et ensuite on embauche si la personne est compétente.

- Peu d'actions spécifiques pour faciliter le recrutement de salariés étrangers, parfois en lien avec des missions locales ou pôle emploi.

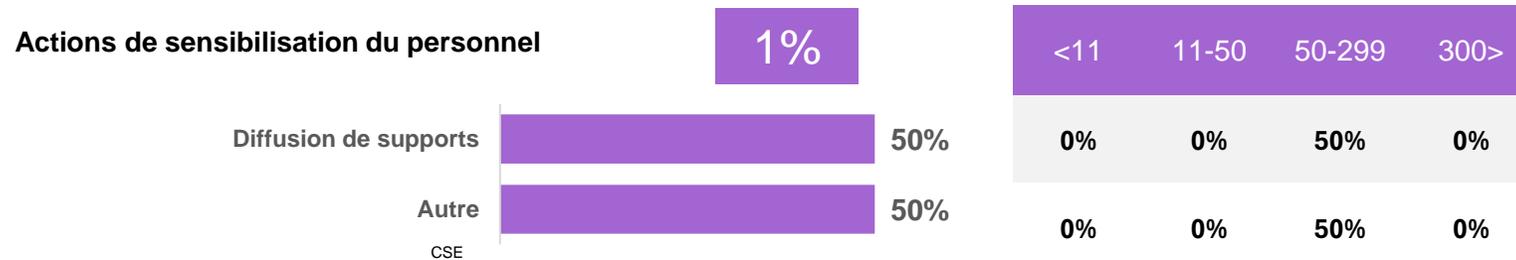


Emploi des salariés étrangers dans l'industrie papier cartons: (Rappel : 33% des interrogés déclarent des salariés étrangers)



Ce qu'ils disent :

- Ce n'est pas très contraignant, c'est juste de l'administratif, ils se gèrent tout seuls.
- ex : Après 10 ans dans l'entreprise, aide à obtenir la nationalité française pour un de nos salarié
- ils ont été accompagnés administrativement et socialement (notamment pour trouver un logement)



- Des actions d'accès à l'emploi, essentiellement administratives ou pour trouver un logement.

Emploi des salariés étrangers dans l'industrie papier cartons: (Rappel : 33% des interrogés déclarent des salariés étrangers)

Avantages identifiés 16% des entreprises concernées (18 commentaires) ;

- *Ce sont de gros travailleurs*
- *C'est un avantage car ça apporte une multiculturalité, on est un groupe international, ça attire d'autres salariés.*
- *Il a un sourire permanent communicatif !*
- *La mixité des équipes*

- *Ça évite le turnover car une personne étrangère que l'on a aidée est attachée à l'entreprise et développe un plus grand sentiment d'appartenance, ce qui incite à rester.*
- *Des gens qui partiront moins vite vu qu'ils ont eu du mal et que c'était très long au démarrage, plus motivés.*
- *Travailleurs ponctuels, reconnaissants, ils sont contents d'être là et c'est agréable à manager !*
- *Ils sont plus motivés et plus impliqués*
- *Ça apporte de la positivité, ça permet de relativiser les petits bobos du quotidien quand on connaît le parcours de vie des uns et des autres !*

- *Ils parlent tous couramment français donc facilité d'intégration aux équipes et c'est un plus, ça apporte une ouverture culturelle.*
- *Elle parle couramment français et elle comprend l'ensemble des documents donc pas de problème.*
- *On trouve ça bien pour la diversité.*
- *"On avait des gens qui avaient envie de travailler c'est bien ! Ils connaissent tellement bien le travail et ils sont tellement appliqués qu'ils n'ont plus besoin de montrer"*
- *Ce sont des collaborateurs issus d'une formation papetière*
- *Culture différente qui apporte une plus-value, pour l'entreprise.*
- *On a une personne anglaise quand on a des prestataires anglais, elle communique parfaitement avec eux.*
- *Notre personnel est très patient car on leur impose la situation dans un sens et il joue le jeu : très bon esprit d'équipe !*
- *On a des gens déjà formés qui connaissent le métier et qui ont les compétences*

16% identifient des avantages : un attachement à l'entreprise plus développé qu'en moyenne, un apport de diversité dans la dynamique sociale.

Emploi des salariés étrangers dans l'industrie papier cartons: (Rappel : 33% des interrogés déclarent des salariés étrangers)

Difficultés rencontrées : 28% des entreprises concernées (32 commentaires)

- *L'une d'entre elles ne parle pas très bien français, elle est timide.*
- *Problème de communication (à l'écrit). On a pu avoir, avec des intérimaires étrangers, la barrière de la langue et du comptage, ce qui était problématique.*
- *On doit parler un peu plus doucement pour mieux se faire comprendre dans les instructions. La barrière de la langue*
- *Le problème du langage, on adapte les équipes du coup en fonction des langues parlées !*
- *Un peu compliqué dans la communication. la langue parfois / communication*
- *Il existe parfois une barrière au niveau de la langue. La langue peut être une barrière, surtout dans un environnement industriel*
- *Il y a parfois une barrière de la langue qui rend la communication/compréhension difficile, mais ça va, on arrive à s'arranger. Difficulté de la langue mais la patience paye.*
- *"Il y a la barrière de la langue mais à force ils comprennent et on utilise google traduction si besoin On se débrouille« . la communication parfois peut être compliquée avec le bruit des machines*

- *Ce n'est pas simple au niveau de la loi française pour obtenir les accords*
- *Il est difficile d'obtenir dans les délais les prolongations de titre de séjour. Il n'est pas possible d'avoir un interlocuteur pour les entreprises en préfecture.*
- *"Il y a des démarches administratives parfois lourdes et on doit assurer un suivi au niveau des dates de validité pour ceux qui ont des autorisations. La barrière de la langue peut arriver, mais on accompagne là-dessus.«*
- *Aides administratives dans le recrutement de personnes provenant hors UE (réglementation. et difficulté à joindre les acteurs compétents)*
- *Démarches administratives et paiement des taxes OFII, communication un peu compliquée. Vigilance sur échéances de visa.*
- *Il y a une certaine lourdeur administrative ; Les démarches post-embauche sont longues, il faut faire des vérifications auprès de la préfecture et assurer un suivi (garder un œil sur les dates de validité des titres de séjour).*
- *Processus de recrutement qui peut être un peu plus long*
- *"Lourdeur administrative Barrière de la langue, mais ça va car le travail n'est pas très compliqué."*
- *Il y a beaucoup de documents, des rapports et des informations à écrire et à transmettre, donc nous sommes confrontés à une barrière de la langue qui n'est pas forcément très bien assimilée parfois (termes spécifiques / techniques). La paperasse*
- *C'est difficile l'intégration de personnes qui ne sont pas sur le territoire français, charge administrative importante pour faire venir ces profils (peu d'écoles qui forment à notre métier d'impression sur notre secteur géographique, du coup on doit s'ouvrir à l'international au niveau du recrutement).*
- *"Ça nous pénalise dans les appels d'offres publics, le fait d'avoir des travailleurs étrangers (ils posent la question, on est obligé de répondre). Suivre les documents officiels pour être sûr que les documents sont toujours à jour, sinon c'est considéré comme du travail clandestin (lourdeur administrative)."*
- *On a eu des soucis au niveau des intérimaires car certains étaient en attente des papiers et du coup on a dû attendre.*
- *Sous contrat seulement durant 18 mois (période obligatoire. Ils ont le choix entre rester dans notre entreprise à l'issue des 18 mois ou de partir.*
- *la culture / souci d'attitude avec la gente féminine*

28% identifient des contraintes : essentiellement administrative et parfois dans la communication compte tenu de la barrière de la langue.



05

05. L'emploi des anciens militaires

Emploi des anciens militaires dans l'industrie papier cartons

(Rappel : 12% des interrogés déclarent des anciens militaires)

Contexte de l'emploi d'anciens militaires

		<11	11-50	50-299	300>	CENTRE	NORD-NORD EST	OUEST	SUD
Opportunité/hasard sans volonté spécifique	86%	100%	77%	96%	80%	82%	100%	83%	91%
Diversification liée aux difficultés de recrutement	7%	0%	23%	0%	0%	10%	0%	0%	18%
Mise en place d'une politique de diversité et d'inclusion	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Autre	9%	0%	8%	4%	20%	8%	0%	17%	0%
Actions pour favoriser l'emploi									
Actions pour favoriser le maintien dans l'emploi	6%	0%	8%	9%	0%	16%	0%	20%	0%
Actions dans le cadre de vos recrutements	3%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	9%

- Dans près de 90% des cas, l'emploi d'anciens militaires correspondent à un opportunité/hasard avec en conséquence, des actions pour favoriser l'emploi très limitées.



Emploi des anciens militaires dans l'industrie papier cartons

(Rappel : 12% des interrogés déclarent des anciens militaires)

Verbatims

Avantages identifiés : 45% des entreprises concernées
(19 commentaires)

- *Personnes fiables et de confiance.*
- *La rigueur et le respect des règles*
- *C'est un employé comme les autres.*
- *La rigueur.*
- *La rigueur professionnelle*
- *Personne très rigoureuse dans son travail.*
- *La rigueur dans le travail.*
- *Il y a la rigueur militaire*
- *Ponctualité*
- *Ils sont super carrés et respectueux !*
- *Leur rigueur dans le travail.*
- *La rigueur dans le travail.*
- *Très sérieux et très droit dans son travail.*
- *"La qualité de sa formation ainsi que la rigueur professionnelle capacité à travailler en équipe"*
- *respect des consignes et de la hiérarchie*
- *avec les militaires "c'est carré "*
- *il est " carré " / discipline" / très efficace*
- *rigueur - discipline - loyauté*
- *Rigueur et disponibilité*

Difficultés rencontrées : 7% des entreprises concernées
(3 commentaires)

- *Certains sont de simple exécutant avec peu de prise d'initiative*
- *C'est un employé comme les autres.*
- *"Ils font des allers-retours, ce qui n'est pas toujours évident. Ils partent et ils reviennent en entreprise (contrat intérimaire). Ils ne sont pas habitués au fonctionnement du monde de l'entreprise."*

- **De nombreux avantages perçus par les entreprises qui emploient des anciennes militaires : de la rigueur et de la fiabilité. Très peu de contraintes identifiées.**



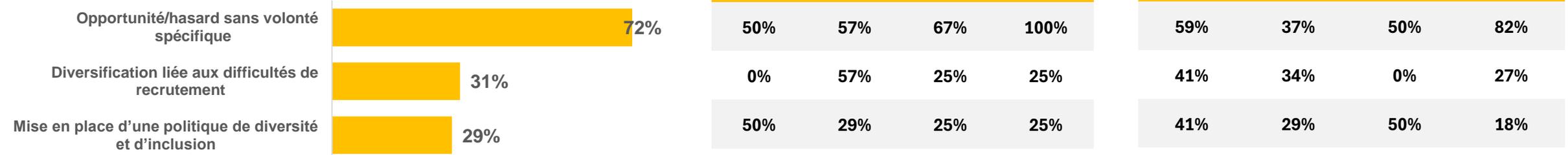
06

06. L'emploi des personnes anciennement éloignées de l'emploi

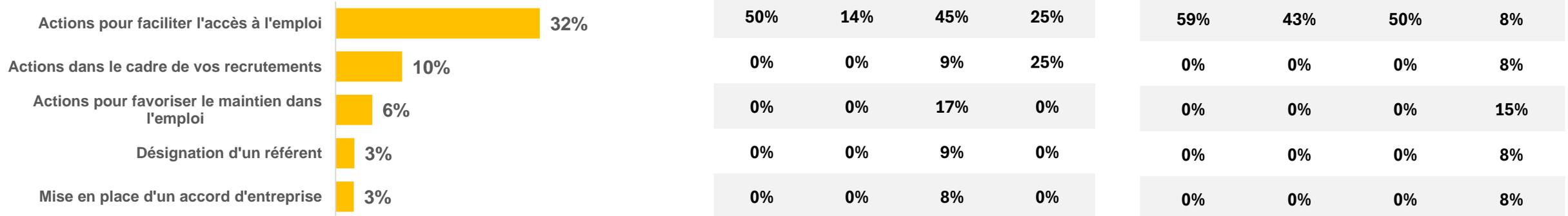
Emploi des personnes anciennement éloignées de l'emploi dans l'IPC:

Rappel : 8% des interrogés déclarent des personnes anciennement éloignées de l'emploi

Contexte de l'emploi de personnes anciennement éloignées de l'emploi



Actions pour favoriser l'emploi

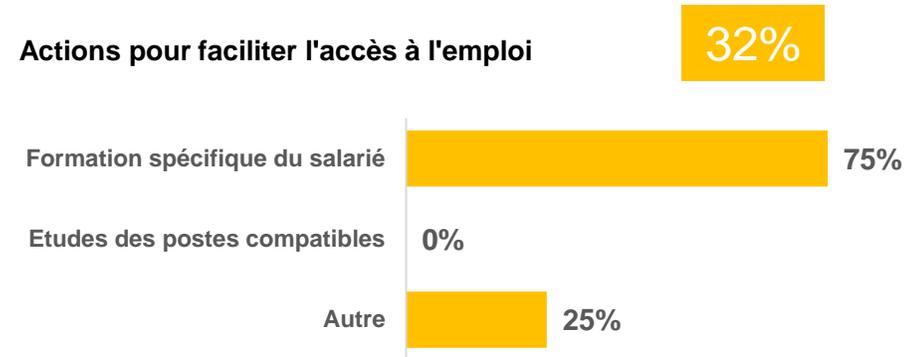


- Seules 8% des entreprises déclarent employer des personnes anciennement éloignées de l'emploi avec une volonté de favoriser ce type de profil dans près de 30% des cas, des essentiellement des actions pour favoriser l'accès à l'emploi.

Emploi des personnes anciennement éloignées de l'emploi dans l'IPC:

(Rappel : 8% des interrogés déclarent des personnes anciennement éloignées de l'emploi)

Actions dans le cadre de recrutement pour l'emploi personnes anciennement éloignées dans les entreprises IPC



	<11	11-50	50-299	300>
	50%	0%	100%	0%
	0%	0%	0%	0%
	50%	0%	0%	100%

Des actions pour faciliter l'accès à l'emploi qui se caractérisent principalement par de l'accompagnement formation (CACES, formation interne parfois via des « doublures »; CQP)

Ce qu'ils disent :

- Formations diverses mais notamment le CACES
- Formation conduite d'engin (CACES)
- Formation de mise à niveau / Apprentissage des bases et du métier pour certains qui n'avaient pas du tout d'expérience
- Grosse formation qui s'est faite sur la durée pour acquérir les automatismes de travail. Cependant, on est tous en formation dans notre entreprise à chaque acquisition de nouvelle machine.
- On met en place des doublures d'abord pour les former, travailler en binôme avant qu'ils soient autonomes sur le poste
- Accompagnement de la branche pour formation au CQP de 11 personnes en 2021 2022

Emploi des personnes anciennement éloignées de l'emploi dans l'IPC :

(Rappel : 8% des interrogés déclarent des personnes anciennement éloignées de l'emploi)

Actions dans le cadre de recrutement des personnes anciennement éloignées

10%

Mise en relation avec des partenaires spécialisés	100%
Adaptation des annonces	0%
Adaptation des canaux de recherche	0%
Autre	72%

<11	11-50	50-299	300>	CENTRE	NORD-NORD EST	OUEST	SUD
0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	100%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%

Ce qu'ils disent :

- Réalisation d'une MRS en 2021 (méthode recrutement par simulation)
- Travail avec Gestra - Manudeo : entreprise insertion

Pour les quelques entreprises qui ont conduit des actions de recrutements spécifiques : via des partenaires spécialisés : France travail, des entreprises d'insertion.



Emploi des personnes anciennement éloignées de l'emploi dans l'IPC:

(Rappel : 8% des interrogés déclarent des personnes anciennement éloignées de l'emploi)

Verbatim

Avantages identifiés : 46% des entreprises concernées
(12 commentaires)

- Reconnaissance envers la société, fidélité rapidement acquise
- On avait des difficultés à pérenniser l'embauche d'un salarié à ce poste, une personne plus éloignée de l'emploi est plus fidèle sûrement car elle se sent un peu redevable.
- Une fois que la machine est en route, ils reprennent un rythme de vie sain et ils travaillent comme tout le monde.
- Le vécu, l'histoire personnelle parfois compliquée, peut engendrer une envie de s'intégrer plus facilement et une plus grande motivation !
- Faire du social, ce qui est une vocation de notre entreprise
- C'est intéressant pour avoir un œil neutre et apporter de nouvelles idées
- "Elle est consciente de sa chance, donc elle est très impliquée dans son travail, très pointilleuse et méticuleuse. Elle a un grand besoin de reconnaissance."
- On participe à l'insertion des personnes, politiques RSE dans l'entreprise (c'est le comité qui travaille sur ces sujets, qui propose et met en place les actions).
- Aide au recrutement d'une personne qui habitait dans une zone prioritaire : grande motivation salariale.
- je peux la tester / plus léger administratif /
- assiduité / ce sont des personnes qui ont connu des métiers parfois plus durs et qui se plaignent moins / plus motivés pour certains
- bonne intégration et bienveillance
- On met un certain temps à les faire monter en compétence : ils partent de zéro, il faut apprendre les bases
- Il faut un gros accompagnement et un suivi (repandre un rythme de travail, c'est parfois compliqué pour certains)...
- On a mis du temps à trouver le candidat idéal et on a dû avoir deux profils, le premier ne nous convenait pas donc légère perte de temps et d'énergie.
- Il faut se remettre au travail, reprendre les habitudes de boulot donc il faut être un peu derrière au démarrage avec une approche bienveillante mais on a l'habitude.
- Pas forcément, car elle se sentait bien au moment où elle a commencé avec nous, elle était prête à retravailler.
- Ça peut demander un investissement en temps pour que la personne se responsabilise et assume l'emploi. Ça ne choque pas de dire "aujourd'hui je n'ai pas envie de me lever, je n'y vais pas".
- La durée de formation est plus longue
- Temps de formation plus long
- Publics parfois difficiles à fidéliser
- horaires complexes - 5/8 et travail de nuit

Difficultés rencontrées : 38% des entreprises concernées
(10 commentaires)

Des avis relativement partagés quant aux avantages/contraintes de ce type de profil : des personnes impliquées, qui apportent un regard neuf mais parfois un temps plus important pour accompagner la montée en compétences.





observatoire-competences-industries.fr
