Lidl France fait du maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap un axe majeur de sa politique sociale

Communiqué de presse, 12/11/2026

À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), Lidl démontre que l'inclusion repose aussi sur le maintien dans l'emploi. Encadrée par un accord handicap agréé depuis 6 ans, dont le dernier volet s'étend de 2024 à 2026, l'enseigne repense de façon personnalisé, l'ergonomie, les équipements et l'organisation du travail pour permettre à chaque collaborateur de poursuivre sa carrière dans des conditions optimales, quelles que soient ses problématiques de santé.

Le sur-mesure au service de tous les handicaps, visibles ou invisibles

Chez Lidl France, 90 % des situations de handicap déclarées sont invisibles*. Les typologies les plus fréquentes sont le handicap moteur, représentant 51 % des salariés concernés*, et les maladies chroniques à hauteur de 41 %*. Face à cette pluralité et au caractère visible ou invisible du handicap, l'entreprise garantit un niveau d'accompagnement identique et sans distinction pour tous les collaborateurs.

A l'image de chaque collaborateur, chaque handicap est unique. L'enseigne s'appuie donc sur le dialogue constant avec les équipes pour identifier très en amont les besoins. L'aménagement du poste relève du sur-mesure et est mis en place en fonction des spécificités uniques du salarié concerné.

Des aménagements matériels pour les contraintes physiques

Afin de prévenir l'aggravation des troubles musculo-squelettiques et des maux de dos des personnes handicapées, Lidl équipe massivement ses supermarchés. Les collaborateurs polyvalents ont accès à différents matériels adaptés à leur handicap (liste non-exhaustive) :

- Sièges ergonomiques permettant de soulager les stations debout prolongées.
- Transpalettes électriques déployés en supermarché pour faciliter la manutention en rayon.
- Chaussures de sécurité spécifiques et balayettes à long manche pour éviter les flexions douloureuses des cervicales et du dos.

Une adaptation face aux défis sensoriels et cognitifs

Le maintien dans l'emploi s'applique avec la même exigence aux troubles sensoriels et à la santé mentale :

- **Déficiences auditives et visuelles** : Sur une des plateformes logistiques de Lidl, un système de préparation de commandes par commande vocale permet de diffuser directement dans les appareils auditifs d'un salarié malentendant, remplaçant les anciens processus papier. En caisse, des mini-loupes adaptées aux corrections

Contact presse : Agence Havas : lidl-presse@havas.com / Service Presse Lidl France : contactpresse@lidl.fr

visuelles spécifiques sont fournies à des salariés malvoyants pour faciliter la lecture des tickets.

- **Santé mentale :** Pour accompagner un collaborateur souffrant de troubles de l'attention dans les environnements de travail partagés (bureaux ou services générant des flux de passage), l'entreprise a mis à disposition un casque antibruit favorisant la concentration et réduisant la fatigue nerveuse.
- **Aménagement organisationnel :** Lorsque les traitements médicaux génèrent une forte fatigue, Lidl peut adapter le planning du collaborateur, avec par exemple la mise en place de contrats à 15 heures par semaine répartis en demi-journées de 3 heures.

Un modèle de fidélisation qui porte ses fruits

Cette stratégie assumée de maintien dans l'emploi permet à Lidl France d'afficher de très bons résultats. L'enseigne a largement dépassé son objectif initial de 4,30 % de taux d'emploi fixé pour 2026, atteignant 5,98 % fin 2025. Signe d'une fidélisation réussie, l'entreprise recense 2 872 collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) en 2025, un chiffre en progression constante.

« *Le maintien dans l'emploi de nos collaborateurs en situation de handicap n'est pas qu'un engagement légal, c'est le cœur de notre politique RH et une conviction profonde. Nous considérons que l'adaptation des postes de travail et l'écoute des besoins spécifiques de chacun sont des investissements indispensables pour garantir l'épanouissement de nos équipes. Notre objectif est de prouver au quotidien que la performance de Lidl France se nourrit de l'inclusion et de la diversité de tous ses talents.* » **— François Leroux, Directeur Exécutif des Ressources Humaines de Lidl France.**

Partenaire de premier ordre du DuoDay en France

Cet engagement quotidien se prolonge lors du DuoDay. En 2026, Lidl participe pour la 8ème fois à cette initiative qui a 10 ans cette année. Le succès de cette démarche se confirme d'année en année, avec 731 duos concrétisés sur la seule année 2025. Véritable journée de sensibilisation, cet événement offre l'opportunité de partager le quotidien professionnel des équipes et de faire évoluer durablement les regards sur le handicap.

Lidl France travaille en continu pour garantir à chaque collaborateur , quelles que soient ses spécificités, un parcours professionnel adapté et valorisant.

*Enquête interne QVCT réalisée en 2026 auprès des salariés en situation de handicap

À propos de Lidl France

Depuis 36 ans, Lidl est un acteur majeur de la distribution en France, partenaire du quotidien des consommateurs. Avec sa signature « Lidl, ça vaut le coup », l'enseigne affirme son engagement en faveur du pouvoir d'achat, de la responsabilité sociale et environnementale, et de la transparence tarifaire. Aujourd'hui, Lidl compte 1 630 supermarchés et 46 000 collaborateurs en France. Son offre repose sur un assortiment sélectionné, composé à près de 90 % de marques de distributeur, garantissant le meilleur rapport qualité-prix, dans le respect d'une politique de prix uniformes sur tout le territoire.

Contact presse : Agence Havas : lidl-presse@havas.com / Service Presse Lidl France : contactpresse@lidl.fr