## LECHENT L'ACTUALITÉ DU HANDICAP ET DE L'EMPLOI VERS L'ACTUALITÉ DU HANDICAP ET DE L'EMPLOI

JANV/MARS 2017

FRAGILITES INTERDITES LES ENTREPRISES
PRENNENT LA PAROLE



HANDISPORT

MARIE-AMÉLIE LE FUR : UNE CHAMPIONNE À RIO



## DANS CE NUMÉRO

#### **PORTRAIT**

Christian Streiff: Une nouvelle vie après un AVC. P.3

#### HANDISPORT

L'escrimeur Romain Noble, guerrier des Jeux paralympiques.

P.4

Marie-Amélie Le Fur sacrée championne à Rio.

P.5

#### INSFRTION

HANDIPASS : une structure unique dédiée aux demandeurs d'emploi handicapés.

P.6

#### **EMPLO**

SNCF RESEAU recrute.

P.7

#### COLLOQUE

Fragilités interdites ? Les entreprises prennent la parole. P.8 & 9

#### **FOCUS**

SNCF sensibilise au handicap.

P.11

Insertion en entreprise: Uxello Risques Speciaux.

P11

#### **PATRIMOINE**

Insertion à l'Abbaye de Fontevraud.

P.12

#### ART

Fondation Gandur pour l'art : l'œuvre d'une vie. P.13

#### SECTELIR PROTÉGÉ 8. ADAPTÉ

Le Réseau Gesat met en scène les experts de la communication.

P.14

# ÉDITO



Pour démarrer l'année, le journal a choisi de faire sa « couverture » sur une femme d'exception. Championne dans sa catégorie à Rio, l'athlète, Marie-Amélie Le Fur, a ramené deux médailles d'or et une médaille de bronze. Marie-Amélie porte les valeurs de courage, de volonté, et nous explique les moteurs de sa motivation dans un entretien qu'elle a accordé au journal. Autre champion paralympique, l'escrimeur Romain Noble nous transmet sa passion du fleuret et de l'épée. Il ne parle pas de force, mais d'agilité et de tactique.

Entre force et fragilité, ce numéro explore deux facettes intimement liées... Que faisons-nous de nos faiblesses ? Les laissons-nous cachées par peur de se dévoiler, ou tout simplement par peur des réactions qu'elles suscitent chez les

autres? Dans l'entreprise, notamment, il y a-t-il une place pour en parler?

Il y a peu, l'association l'Arche a organisé un colloque sur le thème des « fragilités interdites ? ». Trois dirigeants d'entreprises (Michelin, Société Générale, Armor), présents à cette occasion, se sont exprimés sur ce sujet souvent difficile à aborder.

Leur témoignage est instructif. Oser parler de la fragilité, c'est déjà faire un premier pas vers son acceptation dans l'entreprise.

Christian Streiff, ancien PDG du groupe PSA et victime d'un AVC, qui l'a contraint à se retirer du management de ce grand groupe, nous parle de sa nouvelle vie. « Mon accident cardio-vasculaire m'a emmené à regarder les autres personnes autour de moi et à progresser », a-t-il confié. Plus que jamais, cette année, les attentats ont mis sur le devant de la scène internationale l'extrême vulnérabilité de l'homme, confronté à des blessures psychiques ou physiques et parfois au handicap définitif.

Fragilité humaine, fragilité de l'entreprise, fragilité de l'environnement. Tout paraît si fragile et pourtant... Entre forces et faiblesses, l'homme continue de vouloir vivre, rêver, construire, mettre du sens dans sa vie et celle des autres. Y parviendrons-nous grâce au courage, à la détermination et à la solidarité ?

Bonne année à tous...

Cécile Tardieu-Guelfucci Directrice de publication et de rédaction

#### LE CHEMIN VERS L'INSERTION

6, rue Paul Escudier - 75009 Paris tél. : 01 44 63 96 16 mail : contact@chemin-insertion.com www.chemin-insertion.com

Directrice de publication et de rédaction : Cécile Tardieu-Guelfucci Rédactrice : Victoire Stuart Secrétaire de rédaction : Bernard Joo Conception & réalisation : Thierry Chovanec

Chemin N°16 Janvier / Mars 2017

Photo de couv : ©CPSF 2016/ M.Hartmann. éditeur : sarl Tard.ieu communication ISSN 2257-7289

Dépot légal à parution

Imprimeur: ESTIMPRIM - Montbeliard

Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.

Publication gratuite Ne pas jeter sur la voie publique

Toute reproduction d'articles ou photos sans le consentement de l'éditeur est interdite.

## LA PAROLE À : LAURENT DE CHERISEY, FONDATEUR ET DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION SIMON DE CYRÈNE

Près d'un français sur deux est confronté à une étape de vie qui peut le rendre fragile, « intouchable ».

Une fragilité qui isole dans une société qui demande d'être fort, efficace et rentable. Aujourd'hui, nous invitons chaque citoyen à nous rejoindre pour développer ensemble une société fraternelle, forte de la place qu'elle donne aux plus fragiles.

Rappelez-vous... il y a cinq ans le film Intouchables.. Dans une

société angoissée, ils nous ont émus et fait rêver d'une possible fraternité aux couleurs de l'humour, de la tendresse, et de la solidarité. Les intouchables nous appellent à dépasser notre peur de la fragilité : celle des autres et la nôtre. Ils nous invitent à la relation fraternelle qui nous fait du bien et donne du sens à nos vies. Cette conviction est au cœur des maisons partagées Simon de Cyrène. L'association développe les maisons partagées où vivent ensemble des personnes valides et handicapées. Notre action est fondée sur une conviction : même après un accident grave, il est possible de redonner du sens à la vie dans la relation gratuite à l'autre. La société est forte de la place qu'elle donne aux plus fragiles.

Rendez-vous sur: www.appeldesintouchables.fr



## CHRISTIAN STREIFF: UNE NOUVELLE VIE APRÈS UN AVC

La fragilité nous emmène

La vie de l'ancien patron de PSA Peugeot Citroën a été bouleversée en 2008, à la suite d'un accident cardio-vasculaire (AVC).

epuis l'enfance, Christian Streiff est un battant et un premier de la classe. Il sort major de sa promotion à l'École des Mines. Puis il arrive chez St-Gobain où il fera une longue carrière. Il en partira pour EADS et prendra ensuite la présidence d'Airbus. En 2007, nouveau départ pour PSA Peugeot Citroën. Il en sera le PDG jusqu'en 2009.

Une période difficile, une vie haletante, mais exténuante... La santé s'en ressent. En mai 2008, Christian Streiff fait deux AVC, à huit jours d'intervalle. Un troisième AVC met un coup d'arrêt à cette brillante carrière. Il est hospitalisé à la Pitié-Salpêtrière.

Après l'épisode hospitalier, il faut tout réapprendre avec son orthophoniste : calculs, mots, phrases qu'il a oubliés. À 53 ans, une épreuve pour Christian Streiff, sa famille et ses amis. Le début d'un long parcours de reconstruction pour un homme qui devra réapprendre à vivre autrement. Il témoignera de son expérience dans un ouvrage « J'étais un homme pressé »\*, paru en 2014. Pour se reconstruire, Christian Streiff sera entouré des siens. En tout premier lieu, de son épouse, sophrologue, qui l'aidera à surmonter les multiples obstacles : état comateux, épuisement, sommeil chronique, troubles du langage et aussi mémoire défaillante.

Trois mois plus tard, il reprend sa place chez PSA avec le soutien de l'entreprise. Néanmoins, les problèmes d'expression et de mémoire, toujours présents, et quelques faiblesses dues aux conséquences de l'AVC l'obligent à laisser le commandement. En mars 2009, il quitte définitivement le groupe et sera remplacé par Philippe Varin.

C'est une énorme déception pour l'ancien patron de PSA, mais c'est aussi l'occasion de démarrer une nouvelle vie. Laissant derrière lui

les grandes entreprises du CAC 40, PSA Peugeot Citroën, EADS, St Gobain, qu'il a dirigées, il veut continuer à être utile. Il décide de soutenir de jeunes créateurs

d'entreprises « vertes ». Pour cela, il garde le contact avec le monde des affaires. Ce qui est capital. Et il devient administrateur de plusieurs grandes entreprises. Il réactive son écriture, donne des conférences, participe à des débats et des signatures. Sans oublier le sport!

En 2012, il a accompli en solitaire une randonnée de la Moselle à Nice, passant trois cols par jour ou parcourant cinquante kilomètres. Toujours cette volonté de se surpasser et de revenir plus fort à la vie.

Il avouera avoir retrouvé le temps de vivre, de lire, de se promener sans se presser, d'aller au cinéma... Et d'aider ses enfants, car l'ancien patron n'a pas oublié l'époque où ils devaient prendre rendez-vous pour lui parler!



Christian Streiff (à gauche) au colloque Fragilités interdites.

Ce qu'il a appris ces dernières années ? Beaucoup de choses simples et essentielles. Qu'être heureux, c'est accepter de prendre la vie comme elle vient. Que l'humilité aide à accepter l'incertitude et la fragilité. Qu'il faut rester ouvert aux opportunités qui se présentent, sans chercher tête baissée à réaliser son objectif à tout prix! Doser ses activités, gérer sa vie professionnelle et sa vie privée de façon équilibrée. Mais aussi, ne pas se précipiter, savoir attendre, apprendre à écouter les autres. De ce point de vue, son livre est instructif, car il pose la question de ce qui est

essentiel dans la vie.

Aujourd'hui, Christian Streiff est à progresser dans la société » invité à intervenir lors de rencontres et de débats. En novembre dernier, il témoignait

au colloque « Fragilités interdites ? » organisé par l'Arche.

« Ce que je voudrais vous faire passer c'est qu'il faut profiter de la vie. La fragilité, je n'en avais pas conscience, car je n'étais pas quelqu'un de fragile. Après mon AVC, j'ai pris conscience qu'elle existait et j'ai commencé à regarder les autres personnes. La fragilité nous emmène à progresser dans la société. Tout n'est pas que force dans la vie, il faut aussi du courage et écouter des autres », avait-il expliqué à cette occasion. Un message d'espoir pour tous celles et ceux qui doivent faire face aux épreuves de la maladie, pour leur dire que la vie continue.

\* Un homme pressé, Christian Streiff. Éditions du Cherche midi, Prix: 15 €.

## HANDISPORT

## L'ESCRIMEUR ROMAIN NOBLE, GUERRIER DES JEUX PARALYMPIQUES

MÉDAILLÉ D'OR PAR ÉQUIPE À RIO EN 2016, CE SPORTIF DE HAUT NIVEAU A TROUVÉ DANS CE SPORT DE COMBAT L'ÉCOLE DE LA VIE.



La victoire par équipe de Romain Noble à Rio 2016.

## Quel est le plus beau souvenir que vous rapportez de Rio ?

Romain NOBLE: La victoire que j'ai pu partager avec mes coéquipiers et l'entraîneur. Le score a été très dur, on a remporté cette victoire au dernier moment. C'est inoubliable!

### Quelle a été votre méthode pour vous préparer mentalement ?

R. N.: J' étais suivi par une préparatrice mentale. On s'imagine la compétition parfaite, la victoire. Pour partir plus confiant au combat et ne pas laisser de place à l'imprévisible. Plus la représentation mentale est précise, moins il y a de surprise et plus on a des chances de gagner.

#### Comment vivez-vous votre notoriété depuis

#### votre retour des Jeux?

R. N.: D'un côté, c'est positif, cela permet de donner une visibilité au mouvement paralympique. De l'autre, sur le plan personnel, la notoriété empiète sur la vie de famille. On n'est pas forcément habitué, ce qui est parfois pesant. C'est sûrement la rançon de la gloire!

## Vous menez deux trajectoires parallèles, votre vie d'athlète et votre vie professionnelle à la SNCF. Comment les conciliez-vous ?

R. N.: J'ai intégré le dispositif « Athlètes SNCF » comme assistant programmateur à Bordeaux. Je partage mon temps entre le sport et mon activité professionnelle. Pour la préparation des Jeux, le sport a pris forcément une grande partie du temps. À partir de juin, j'ai été mis totalement à disposition de l'équipe pour me préparer. Depuis octobre, j'ai repris mon travail à mi-temps.

## Vous pratiquez l'escrime en fauteuil alors que vous avez la faculté de marcher...

*R. N. :* Dans la vie, je marche effectivement sans béquilles. Mais en escrime, pour qu'il y ait équité entre tous les handicaps, on combat tous en fauteuil dès lors que l'on a un handicap des membres inférieurs.

#### Il y a plusieurs catégories. À quel groupe appartenez-vous?

R. N.: Dans la catégorie A qui regroupe les escrimeurs avec une mobilité du tronc. Ceux qui ont la possibilité de faire des gestes de buste vers l'avant ou vers l'arrière.

La maîtrise de ces fauteuils ne paraît pas évidente, ils paraissent très spéciaux ?

R. N.: Oui, il y a une prise en main à avoir. Surtout qu'ils ont une



Romain Noble lors d'un combat aux Jeux paralympiques.

particularité: nos fauteuils ne bougent pas, ils sont fixés sur deux plaques de carbone. Une barre au milieu permet de rapprocher la distance en fonction des armes utilisées, que ce soit le fleuret ou l'épée.

## Quelles sont les qualités propres à cette discipline que vous avez développées ?

*R. N. :* Comme dans les sports de combat, on développe le sangfroid, la concentration, les réflexes, l'esprit d'analyse. Il faut être adroit et réfléchir vite. Le but est de toucher l'adversaire. Un match court ne dure que trois minutes et un match long, trois fois trois minutes.

#### Comment utilisez-vous les qualités acquises grâce à ce sport dans votre travail ?

R. N.: Elles m'aident à planifier, à ne rien laisser au hasard. À mettre tout en œuvre pour atteindre mes objectifs.

#### Conseillez-vous l'escrime pour développer la confiance en soi ?

R. N.: Oui à la fois pour les hommes et pour les femmes. C'est une école de la vie. On apprend à répondre ou à éviter l'agression de l'adversaire, à ne pas se laisser marcher dessus. C'est un sport de combat très complet.

#### Quels sont vos projets à présent?

*R. N. :* Je veux maintenant me focaliser sur ma vie professionnelle parce que le sport exige beaucoup de sacrifices personnels. C'est fatigant d'arpenter le monde. On est très souvent absent, ce qui n'est pas évident pour moi qui viens d'être papa. Réussir ma reconversion est ma priorité.

#### •••••

#### BIO

Romain Noble découvre l'escrime à l'âge de 14 ans. Malgré une malformation congénitale, il concourt en compétition avec les sportifs valides pendant de nombreuses années. En 2008, il change de cap ! C'est désormais en handisport qu'il pratiquera le sabre et l'épée. En 2012, il remporte une Médaille d'argent en individuel aux jeux paralympiques à Londres. Puis, en 2016, c'est une médaille d'or par équipe aux jeux paralympiques de Rio de Janeiro qui le propulse sur la scène internationale.

## MARIE-AMÉLIE LE FUR SACRÉE CHAMPIONNE À RIO

En athlétisme, Marie-Amélie Le Fur a remporté deux médailles d'or (400 m et longueur) et une médaille de bronze (200 m) aux Jeux paralympiques de Rio 2016. Cumulant la performance sportive, la passion et l'ambition, elle arrive à concilier sa vie d'athlète et sa vie professionnelle.

## À quel âge vous est venue cette passion pour l'athlétisme ?

Marie-Amélie LE FUR: J'ai commencé à l'âge de six ans. J'étais dans les meilleures de ma catégorie mais je n'envisageais pas de faire une carrière à haut niveau. Je ne pensais pas que cela fût possible et réalisable. Ensuite, à quinze ans, j'ai eu un accident de scooter qui a changé ma vie et mes orientations.

#### Dans quel sens?

M.-A. L. F.: À l'époque, je voulais être sapeurpompier. Ce qui devenait impossible après l'accident et l'amputation de ma jambe. Je n'ai jamais douté que je pourrais avoir une vie heureuse et que je pourrais faire de belles choses malgré le handicap. Il fallait trouver un nouveau chemin et se donner les moyens d'y arriver.

#### À quel moment avez-vous choisi de devenir une sportive de haut niveau ?

M.-A. L. F.: Cela s'est fait progressivement, le plus grand déclic ayant été 2010, année où je suis passée d'un rythme de 6/7 entraînements hebdomadaires à 9. Mais pour autant faire des études, préparer ma reconversion a toujours été un point primordial que j'ai choisi de réaliser en parallèle de ma carrière sportive.

## Vous exercez aussi une activité professionnelle chez EDF. Que vous apportent ces deux vies parallèles ?

M.-A. L. F.: Un équilibre mental. Mon travail me permet d'exister pour autre chose que le sport. Il me permet de rester connectée à la réalité de la société. Je fais partie du Team EDF depuis 2011 et je travaille dans l'entreprise à temps partiel depuis 2013. De plus, gérer des priorités dans deux domaines totalement différents permet d'envisager les choses avec moins de pression. Cela prépare aussi la future reconversion, car après le sport, il y a une autre vie.

#### Quel a été le plus beau moment à Rio?

*M.-A. L. F. :* Ce ne sont pas forcément les moments liés à la remise des médailles, mais plutôt les moments de partage avec l'équipe, les partenaires. Il y a eu aussi la victoire du 400 m.

### Qu'est-ce que les Jeux vous ont appris sur vous-même ?

*M.-A. L. F. :* J'ai appris à connaître mes limites, à comprendre les mécanismes liés à la performance. Elle est multifactorielle. Le collectif y a sa place comme la chance. Mais la chance se provoque aussi!

## Vous êtes athlète, mais aussi chargée d'ingénierie dans une centrale nucléaire chez EDF. Comment gérez-vous votre emploi du temps?

M.-A. L. F.: Je travaille entre 20 et 23 heures par semaine. C'est un mi-temps annualisé. Mon rôle consiste à accompagner les managers et à les aider dans leur projet de changement. Mais contrairement à ce que l'on peut penser, un détachement n'implique pas forcément que l'on n'est pas joignable. J'arrive à anticiper et à gérer les demandes de travail sur la durée.

## Parlez-vous facilement de votre deuxième casquette sur votre lieu de travail ?

*M.-A. L. F.*: J'ai attendu quelques années d'être dans ma mission professionnelle pour commencer à mélanger les deux vies. Je réponds aux questions que l'on me pose mais ce n'est pas moi qui vais en parler. J'aime séparer mes deux vies. Mais depuis mon retour de Rio, c'est devenu plus compliqué!

## Comment avez-vous vécu votre notoriété au sein de l'entreprise après les Jeux ?

M.-A. L. F.: J'ai reçu de nombreux témoignages positifs; c'était très agréable. On comprend alors le sentiment d'appartenance à l'entreprise et je suis fière d'être dans le Team EDF.



Marie-Amélie Le Fur a remporté l'or au saut en longueur et au 400m.

## Y-a-t-il une pointe de nostalgie depuis la fin des Jeux ?

*M.-A. L. F. :* Ce qu'on a vécu aux Jeux est sublime. Quand quelque chose de grand s'arrête, c'est toujours difficile à vivre. Le retour à la réalité doit se faire en gardant avec soi les souvenirs.

#### Quel est votre prochain objectif?

*M.-A. L. F. :* J'ai consacré beaucoup d'années au sport. Maintenant, j'aimerais donner plus de temps à ma vie personnelle.

## Quel message souhaitez-vous faire passer au travers du handisport ?

*M.-A. L. F.*: Qu'être handicapée ne veut pas dire forcément que l'on cherche une revanche sur la vie. En tout cas pour moi. Je suis athlète et salariée comme une autre!

## HANDIPASS: UNE STRUCTURE UNIQUE DÉDIÉE AUX DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

L'agence Handipass Pôle Emploi est l'unique service à destination des demandeurs d'emploi parisiens handicapés et bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Entretien avec sa directrice Isabelle Velasco Parra.



Isabelle Velasco Parra.

## Pouvez-vous nous présenter les missions de l'agence ?

Isabelle VELASCO PARRA: À l'origine, Handipass est un bureau de main d'œuvre créé après la Seconde Guerre mondiale pour placer les invalides de guerre. Depuis, Handipass a été intégré à l'ANPE puis à Pôle emploi. Un réseau de conseillers Référents PH est présent dans les agences mais Handipass reste la seule structure de ce type au niveau national. Nos onze conseillers suivent 700 demandeurs d'emploi handicapés à Paris. Mais comme toute agence Pôle emploi, nous recherchons des demandeurs d'emploi handicapés, dans le fichier national de Pôle emploi, pour proposer des candidats aux entreprises.

## Vous orientez aussi les personnes dans leur démarche de déclaration de travailleur handicapé?

I. V. P.: Dès lors que le candidat est domicilié à Paris, nous pouvons l'aider dans la constitution du dossier à déposer à la MDPH qui s'appuie sur un guide barème permettant d'évaluer le degré de handicap et de déterminer si l'allocation handicap peutêtre octroyée ou non. L'AAH (Allocation Adulte Handicapé) classique correspond à un taux de handicap supérieur à 80 %. Dans ce cas, les personnes optent souvent pour un temps partiel qui correspond à leur capacité de travail. Quand le handicap est moindre (taux compris entre 50 et 79 %)

et si les personnes sont confrontées à une restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi elles peuvent bénéficier de l'AAH RSDAE.

## Quelles actions de recrutement menezvous avec les entreprises ?

I. V. P.: Nous organisons des journées de recrutement collectives avec une ou plusieurs entreprises chaque mois. En décembre dernier, nous avons organisé une table ronde avec des Missions Handicap d'entreprises sur le thème des expériences réussies dans l'insertion des personnes en situation handicap. En parallèle, un Jobdating a été organisé avec la Mission Handicap du groupe LVMH, la Mission handicap du SYNHORCAT et quatre palaces parisiens sur les métiers de l'excellence. Une opération concluante qui nous a demandé un gros travail de sélection et de préparation des candidats en amont.

## Quelle est la difficulté récurrente de votre public dans l'insertion ?

I. V. P.: Il y a un décalage entre les exigences légitimes des entreprises et la population des demandeurs d'emploi handicapés. Et cette différence a tendance à augmenter. En 2015, on comptabilisait sur Paris 55,5 % de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi avec un niveau CAP et infra. Or, on a besoin de plus en plus de compétences notamment avec l'arrivée du numérique. Notre objectif est de voir avec l'entreprise si des critères peuvent être renégociés ou de mettre en place des mesures permettant d'augmenter le niveau de compétences des personnes via la formation et l'adaptation au poste de travail.

#### Quelles solutions d'amélioration voyez-vous?

I. V. P.: Je pense qu'en France, on donne trop d'importance aux diplômes et à l'expérience. Il faudrait, comme dans les pays Anglo-Saxons, jouer plus sur la motivation du candidat et lui donner la chance de faire ses preuves. Cela est valable pour tous les candidats éloignés des exigences de l'entreprise. Mais cela demande d'avoir du temps, de ne pas recruter dans l'urgence. Une mesure Pôle emploi, la « Période de mise en situation professionnelle » (PMSMP) donne la possibilité aux entreprises d'évaluer le candidat sur le poste de travail.

## L'âge est-il un frein au recrutement des travailleurs handicapés (TH) ?

I. V. P.: En tant qu'agence Pôle emploi, nous constatons que l'âge est considéré comme discriminant dans l'embauche. Plus d'un demandeur handicapé sur deux a plus de 50 ans. Il faut prendre conscience que la population des demandeurs d'emploi handicapés est plus âgée que la moyenne, moins qualifiée et plutôt masculine. Il faut aider ce public en utilisant plus souvent les leviers qui existent comme la formation. Et rappeler qu'une entreprise qui fonctionne bien valorise la diversité. Et recrute sans discriminer, notamment des personnes jeunes et plus âgées

## Quel est le message que vous souhaiteriez transmettre ?

I. V. P.: Nous avons 74 % de personnes bénéficiant d'une RQTH\*. J'aimerais que les 26 % restant qui n'ont pas de RQTH puissent aussi bénéficier d'embauches auprès des entreprises. La loi impose d'employer au moins 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont les travailleurs handicapés pour tout établissement de plus de 20 salariés. On ne sait pas toujours que dans les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi il n'y a pas que la RQTH, il y a aussi notamment les personnes bénéficiaires de l'AAH, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, d'une rente accident du travail ou de la carte d'invalidité.

\* RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Postulez à : Recrutement.75543@pole-emploi.fr

Handipass - 3, rue des Nanettes - Paris 75011

## SNCF RÉSEAU RECRUTE

L'entreprise SNCF Réseau a pour mission de surveiller et d'entretenir 30 000 km de lignes. Christophe Lefebvre, directeur des ressources humaines SNCF Réseau Maintenance et Travaux Atlantique, nous fait part de ses besoins en recrutement dans les métiers spécifiques de la maintenance ferroviaire.





Christophe Lefebvre.

#### Quelles sont les missions liées aux métiers de la maintenance ?

Christophe LEFEBVRE:

Les missions consistent à assurer le fonctionnement des installations vingt-quatre heures sur vingt-quatre, par leur entretien et quand cela est nécessaire par leur modernisation ou par la mise en service de lignes nouvelles.

Les métiers que nous strêmement variés (tech-

proposons sont extrêmement variés (technicien de la voie ferrée, de la signalisation électrique et mécanique, d'alimentation des lignes, de la caténaire, surveillant de travaux de génie civil...).

## Faut-il un niveau d'études minimum pour postuler ?

C. L.: Du CAP au BAC +5, le niveau requis va dépendre du poste proposé. Mais un niveau CAP ou BEP suffit pour que notre service de recrutement examine le dossier d'un candidat. Les candidats en situation de handicap peuvent également intégrer l'entreprise par le biais de l'alternance.

#### Quels sont vos besoins pour 2017?

C. L.: Notre moyenne annuelle de recrutement se situe aux alentours de 350 à 400 salariés. Depuis deux ans, nous réalisons deux tiers de recrutement en externe et un tiers en reconversion interne. Cette année, nous allons renforcer notre recrutement dans les métiers de la signalisation électrique et sur des postes d'encadrement de nos salariés et de nos partenaires. Nos besoins sont importants parce qu'il faut remplacer nos salariés qui partent à la retraite.

## Quels sont les leviers pour augmenter le recrutement des travailleurs handicapés ?

C. L.: Nos métiers sont souvent méconnus et l'on croit à tort qu'ils ne sont pas accessibles à tous. Nous avons mis en place au niveau national un cursus en alternance. C'est le dispositif Hantrain. Les candidats sélectionnés sont formés dans nos centres internes de formation.

### Quelles sont les perspectives d'embauche après la formation ?

C. L.: Nous avons formé des spécialistes en lien avec la réparation de matériel et des spécialistes caténaires. Avec le dispositif Hantrain, nous avons recruté cette année sur notre territoire quatre candidats en situation de handicap. 90 % des personnes recrutées dans le cadre d'un dispositif en alternance sont embauchées par la suite. Ce qui est très rassurant pour les candidats.

## **Quelles sont les qualités requises pour postuler?**

C. L.: Nos métiers requièrent à la fois des compétences d'analyse et de rigueur. Une expérience professionnelle dans un métier manuel ou technique est un atout supplémentaire. Nous recrutons des candidats avec une réelle capacité d'adaptation et une réelle envie d'exercer un métier technique de production. L'environnement de travail se fait en extérieur, de jour comme de nuit, avec des déplacements fréquents. Mais ces contraintes font l'objet de véritables compensations en temps et en primes.

## Enfin quel message souhaitez-vous faire passer aux candidats qui souhaitent intégrer les métiers de la maintenance ferroviaire?

C. L.: Que nos métiers sont ouverts à tous les candidats. Que le handicap n'est pas un obstacle dans nos métiers et peut donner lieu à des aménagements de poste. Et enfin, qu'il y a chez nous de véritables perspectives pour envisager une carrière professionnelle motivante sur le long terme.

#### Pour postuler:

www.emploi.sncf.com/fr/emploi

#### 🗜 TÉMOIGNAGE

BRAHIM NAIT EL HADJ, TECHNICIEN DANS UN ATELIER MAINTENANCE SITUÉ EN BRETAGNE:

« A la suite d'un licenciement, j'ai choisi en 2014 d'intégrer SNCF par la voie de l'alternance. Je venais d'un autre univers, il a fallu tout réapprendre bien que la maintenance m'ait toujours intéressé. Il faut aimer la mécanique, l'électricité, tout ce qui est manuel. Il a fallu aussi s'accoutumer à l'alternance entre le centre de formation et l'entreprise. Étant père de famille, je passais deux semaines par mois à Paris. Cet effort je ne le regrette pas car depuis octobre, je suis embauché en CDI. »



Brahim Nait El Hadj.

#### THIERRY LE FESSANT, TUTEUR DE BRAHIM NAIT EL HADJ :

« Brahim est un candidat sérieux. A 38 ans, il a fallu qu'il apprenne le métier avec une équipe parfois plus jeune que lui. Son parcours s'est parfaitement déroulé et a naturellement abouti à une embauche! »



## FRAGILITÉS INTERDITES ? LES ENTREPRISES PRENNENT LA PAROLE

En novembre dernier, aux Docks de Paris, l'association l'Arche en France tenait son IV<sup>e</sup> colloque intitulé « fragilités interdites ? » Avec un moment très attendu : la table ronde avec trois dirigeants des entreprises Michelin, Société Générale et Armor.



Séverin Cabannes (Société Générale). À sa droite : Jean-Christophe Ploquin, rédacteur en chef à La Croix qui animait la table ronde.

e thème cette année du colloque de l'ARCHE portait sur la place de la fragilité dans notre société ; qu'il s'agisse de handicap, de précarité sociale, de vieillissement. Tables rondes, témoignages et ateliers interactifs ont rythmé ces deux journées.

La fragilité en entreprise était au coeur du débat lors d'une table ronde. Entretien croisé avec Séverin Cabannes, directeur-général délégué de la Société Générale, Bertrand Ballarin, directeur des relations sociales de Michelin et Hubert de Boisredon, Président-directeur général d'Armor.

#### Quelles sont les fragilités d'une entreprise?

#### Séverin CABANNES:

L'invitation à participer à la table ronde m'a conduit à une réflexion d'abord personnelle. En tant qu'homme et père de famille, la question de mon rapport à la fragilité se pose au quotidien, et en tant que dirigeant d'entreprise, j'ai réalisé à quel point elle était légitime.

J'ai également réalisé que pendant mes études, on m'avait plutôt appris

à cacher mes fragilités, à être fort. Ce qui ne rend pas facile cette approche, alors que la conscience de ses fragilités est une condition nécessaire à des relations authentiques.

Pour une entreprise, et particulièrement pour une banque, la première relation de fragilité

est celle que nous entretenons avec nos clients. Tous les jours, nous sommes en relation avec des personnes ou des entreprises en difficulté. La question de la fragilité économique est la première dimension de fragilité à laquelle nous avons à répondre.

La deuxième dimension, qui est au même plan que la première, pour moi en tant que dirigeant, est la fragilité humaine des hommes et des femmes, qui composent l'entreprise, et la troisième, c'est la fragilité de l'entreprise elle même, en tant que communauté humaine.

A la Société Générale, où je travaille depuis neuf ans, nous avons vécu une succession de crises, parfois violentes, qui nous ont fait toucher du doigt cette fragilité. Pourtant notre entreprise peut paraître puissante, forte et riche de ses 150 ans. Ces crises nous ont fait réfléchir sur notre posture et nous ont conduits à redéfinir notre stratégie à partir de la conviction qu'il n'y a de richesse que dans la relation.

#### **Bertrand BALLARIN:**

On mélange facilement deux notions : la fragilité de l'entreprise en tant qu'organisation formant un tout. Cette fragilité, bien qu'elle existe, est clairement interdite. Par opposition, il y a la fragilité des membres qui la composent, considérés en tant qu'individus.

Une entreprise peut être extrêmement robuste en laissant s'exprimer toutes les fragilités des individus qui la composent. Je crois même qu'elle en sera d'autant plus forte. Il ne faut pas laisser les fragilités dans l'âme des salariés parce que ce confinement crée une pression qui génère de la souffrance au travail, laquelle se retourne toujours contre l'entreprise. Mais, si on part du principe inverse que les fragilités sont ce qui rend chaque individu unique, et sont donc un ferment d'authenticité, on va les laisser s'exprimer pour plusieurs raisons.

La première des vertus de la fragilité en entreprise, c'est qu'elle fait naître l'envie d'aider, de donner et de recevoir. Dans un univers qui ne parle que coopération, ce n'est pas rien! J'ai remarqué à plusieurs reprises que des chefs ou des collègues que je trouvais, à première vue, d'une grande dureté, prenaient une toute autre dimension le jour où, au hasard d'une situation, se découvrait subrepticement une fragilité. Tout d'un coup, malgré la perception que j'en avais, ils devenaient des personnes que je n'avais plus envie de juger, mais de comprendre... et peut-être d'aider, pourquoi pas ?

La deuxième raison, c'est qu'elles font de nous des capteurs hypersensibles face à certaines situations. Ces fragilités, on ne les voit pas, mais nous en avons tous, tapies au plus profond de nous. Ces fragilités correspondent à des sujets sur lesquels nous sommes particulièrement sensibles, qui nous tiennent à cœur et qui, lorsqu'ils

à cacher mes fragilités, à être fort. Ce qui ne reçoivent des stimuli négatifs, nous font très mal et nous déstabilisent.

L'indifférence ne peut plus nous protéger. Nos fragilités provoquent une hypersensibilité et nous transforment potentiellement en capteurs d'alerte.

L'émotion suscitée est alors très forte et, si elle est partagée puis rationalisée avec le reste de l'équipe, on aboutit à des décisions plus fortes et plus humaines, plus fortes parce que plus humaines.

#### Hubert de BOISREDON :

des relations de fragilité »

Séverin Cabannes (Société Générale)

La fragilité pour un dirigeant, cela ne va pas de soi. Nous n'avons pas été



Bertrand Ballarin (Michelin) au micro. A sa droite, Hubert de Boisredon (Armor).

formés à intégrer la fragilité dans le management et la direction d'une entreprise. Quand j'ai évolué dans différentes fonctions de l'entreprise, l'un de mes patrons m'a dit : « tu ne dois jamais montrer tes faiblesses sinon tu es mort ». C'est comme cela que j'ai été formé ! Or la fragilité peut être une source d'innovation et de changement, et donc devenir une force !

« Nous n'avons pas été formés à intégrer la fragilité dans le management et la direction » Hubert de Boisredon (Armor)

Quand je suis arrivé à la direction d'Armor en 2004, l'activité des cartouches laser pour entreprises était déficitaire soumise à une très forte pression du marché des consommables

d'impression. Je me souviens d'un rendez-vous avec différents acteurs financiers qui me disaient qu'il fallait supprimer cette activité. Je leur ai expliqué que je souhaitais agir différemment. Nous avons travaillé avec les équipes et en réinventant le modèle des cartouches laser en fabriquant exclusivement des cartouches remanufacturées, c'est-à-dire recyclées dans une approche de développement durable. Grâce à cela, en 2009, année pourtant de crise économique, nos ventes ont bondi de 40%. Aujourd'hui nous avons développé une marque, OWA, qui associe les entreprises qui veulent agir pour la protection des matières premières de la planète en nous remettant leurs cartouches usagées et nous achètent nos cartouches remanufacturées.

### Quelles ont été vos solutions pour prendre en compte les fragilités et les réduire ?

Séverin CABANNES: Nous avons recentré, tout d'abord, notre stratégie sur la construction de relations durables avec nos clients, notre principale richesse. Nous avons aussi pris en compte la fragilité de notre environnement et l'impact potentiel de nos activités de financement. Conscients de notre responsabilité, nous avons défini une nouvelle politique en faveur du climat, qui nous a conduit à prendre des décisions parfois difficiles, comme l'arrêt des financements dédiés au charbon.

Bertrand BALLARIN: Nous voulons emmener les équipes vers plus d'autonomie, donc plus de responsabilité. Par exemple, nous sommes en train de répartir, entre les différents opérateurs d'une même équipe, des compétences pour résoudre des problèmes qui jusqu'ici étaient réglés par d'autres. En créant de vrais collectifs de travail, on permet

aux fragilités de s'exprimer car cela se passe entre pairs et c'est plus facile. A contrario, face à son manager, on n'ose pas parler de ses fragilités car on a été éduqué dans le culte du « sois fort et tais-toi », si j'ose dire. En les laissant s'exprimer, on crée de la diversité, on renforce les processus décisionnels et on rend l'entreprise « Les fragilités internes sont celles que nous avons tous, que l'on ne voit pas »
Bertrand Ballarin (Michelin)

plus forte. Chez Michelin, le taux de satisfaction, révélé par une enquête que nous conduisons chaque année, est le même chez les opérateurs que chez les cadres et les techniciens. Et nous en sommes très fiers parce que c'est rare dans les entreprises manufacturières.

Hubert de BOISREDON: En fabriquant des cartouches recyclées, nous accompagnons la lutte contre le réchauffement climatique. Ce retournement a permis aussi de remonter les résultats de cette activité et de la développer, au point d'être aujourd'hui le leader européen dans ce domaine. Cet équilibre reste toutefois fragile, la concurrence étant rude, mais nous avons la satisfaction de contribuer à une activité qui a un sens « responsable » et « durable ».

#### JEAN VANIER, COMMANDEUR DE LA LÉGION D'HONNEUR

Jean Vanier, fondateur de l'Arche, a reçu les insignes de la croix de commandeur de la Légion d'honneur des mains de Manuel Valls en décembre dernier, à Matignon.

De ce moment solennel, l'on retiendra une rencontre entre deux hommes. D'un côté, celle de Jean Vanier, 88 ans, et devenu le porte parole des personnes handicapées mentales en créant l'Arche.

Et de l'autre, Manuel Valls, à cette époque Premier ministre, manifestement touché par la présence de Jean Vanier et de ses amis handicapés.

« Merci pour l'occasion d'accueillir des personnes qui ne fréquentent pas forcément les hôtels de la République. C'est cela, ce message de fraternité dont nous avons tous besoin : nous ouvrir les uns et les autres », a précisé Manuel Valls. De son côté, Jean Vanier a rappelé que, pour lui, « le sens, dans un monde marqué par tant de conflits, c'est d'être ensemble, on apprend des uns et des autres, de nos fragilités. »

En éveilleur de conscience, Jean Vanier continue de porter la fragilité comme une voie vers plus d'humanité dans le monde.



À Matignon, Jean Vanier reçoit de Manuel Valls la Légion d'honneur.



## REJOIGNEZ UN GROUPE D'ENVERGURE NATIONAL, BASÉ EN RÉGION, OÙ L'HUMAIN PRIME AVANT TOUT!





#### **AGENDA**

#### PARIS POUR L'EMPLOI DES JEUNES 2017

Mardi 7 mars, de 10h à 18h, à la Grande halle de la Villette, Paris 19e.

C'est le rendez-vous incontournable du recrutement des moins de 30 ans, jeunes diplômés, étudiants à la recherche d'une orientation...

www.parisemploijeune.fr

### RENCONTRES PROFESSIONNELLES

Le lundi 27 mars 2017 de 14h à 18h. Le CIDJ organise des Rencontres professionnelles dans le cadre du programme Handijeunes sur le thème "Dynamiser les stages en entreprises des jeunes en situation de handicap", en partenariat avec le ministère de l'Education Nationale, la DRONISEP et les chargé(es) de Mission Handicap des académies de Créteil, de Paris, de Versailles, Défi Métiers , l'ARS.

Ces rencontres sont ouvertes aux services RH et Mission Handicap des entreprises de toute taille, aux professionnels de l'accueil, de l'insertion et de l'orientation des jeunes.



## **SNCF SENSIBILISE AU HANDICAP**

a mission Handicap et Politique Diversité EPIC SNCF a organisé cette année, une journée de sensibilisation pour tous les salariés sur le site de Saint-Denis. À cette occasion, après leur pause déjeuner, les salariés ont pu prendre leur café dans un bar conçu spécialement pour communiquer en langue des signes. Deux traducteurs en LSF (2) et trois salariés sourds de la SNCF y recevaient les collaborateurs pour s'initier à une langue nouvelle. Avec enthousiasme, chacun a appris à traduire avec les gestes. Une facon d'inverser les rôles tout en s'amusant.



Journée de sensibilisation sur le site de Saint-Denis.

Sur les stands, des associations ont informé sur les différents handicaps que sont les maladies invalidantes, les troubles musculo-squelettiques, la déficience visuelle ou les troubles dys (3). « Comme pour ces derniers, les cas ne sont pas toujours diagnostiqués », rappelle la responsable de l'association. « Heureusement, des logiciels spécifiques permettent aux travailleurs handicapés de pouvoir compenser leurs difficultés liés à la rédaction, la lecture...», ajoute Emmanuel Chevallier, responsable de la Mission Handicap de l'EPIC SNCF.

Moment fort de cette manifestation, une pièce de théâtre qui avait pour thème la réalité de l'entreprise. Des saynètes jouées par un duo composé d'un chef d'entreprise et de l'une des salariées ont parfaitement bien illustré la façon dont l'homme change ses représentations lorsqu'il est confronté au handicap. À la façon de Molière, cette comédie se voulait un miroir de l'âme humaine. En nous confrontant aux stéréotypes de la pensée elle nous laissait voir, à la fin, un changement positif, une espérance.

- (1) la XXe édition de la Semaine pour l'emploi des Personnes Handicapées
- (2) La langue des signes française.
- (3) Troubles cognitifs spécifiques, troubles du langage et des apprentissages, comme la dyslexie, la dysorthographie, la dysphasie, la dyspraxie et la dyscalculie.

### **INSERTION EN ENTREPRISE:**

#### **UXELLO RISQUES SPECIAUX**

Entretien avec Mathieu Noel , Responsable administratif et financier d'Uxello Risques Spéciaux.

### Quels sont les différents métiers que propose la société Uxello Risques spéciaux?

Mathieu Noel: Nous sommes une structure à taille humaine de 29 salariés et la gamme des métiers que nous offrons est très étendue. Actuellement, nous recrutons des techniciens d'études. Nous proposons des métiers support (techniques, bureaux d'études, personnel administratif et comptable, commerciaux, responsables d'affaires) et des métiers liés au montage (tuyauteurs, soudeurs, monteurs...).

## Quelles actions mettez-vous en place en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées?

M.N: De par notre appartenance au groupe Vinci, nous bénéficions de l'aide de Trajeo'h, l'association créée par le groupe pour gérer des

situations d'inaptitude et de santé au travail, le reclassement et le recrutement des travailleurs handicapés. Son rôle est de faire le lien entre le monde de l'entreprise, celui du handicap et ses problématiques. Dans les cas de maintien de poste, il s'agit d'un entretien approfondi avec le salarié suivi d'un bilan professionnel et personnel afin de connaître ses motivations et de déterminer la meilleure solution en interne ou à l'externe. Il est décidé ensuite d'un plan d'actions. En fonction du handicap identifié, notre structure Trajeo'h intervient pour proposer des aménagements de poste et des solutions individualisées. L'association fait appel aux différents acteurs spécialisés que sont les services d'appui ou maintien dans l'emploi (Sameth), les associations ou opérateurs dédiés à tel ou tel handicap, les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), la médecine du travail, la Caisse régionale d'assurance maladie et l'Agefiph.

#### De quelle façon abordez-vous la question du handicap avec les salariés de l'entreprise?

M.N: Nous souhaitons communiquer auprès de l'ensemble de nos salariés sur les aides que nous pouvons mettre en place dans des situations d'inaptitude au travail et de reclassement. Communiquer dans un journal dédié au handicap et diffusé en interne auprès de nos salariés permet de sensibiliser chacun à l'enjeu fort que représente l'intégration d'une personne handicapée en milieu professionnel.

Contact: www.uxello-si.com



## PATRIMOINE

#### INSERTION

#### À L'ABBAYE DE FONTEVRAUD

Fondée au XIIe siècle par Robert d'Arbrissel, cette véritable cité monastique voulue comme un idéal par son fondateur a intégré dès l'origine l'accueil des personnes malades et vulnérables.

16 km de Saumur, au cœur de l'Anjou, jaillit une abbaye à nulle autre pareille. C'est de nos jours la plus vaste cité monastique d'Europe conservée en l'état. Après avoir traversé le petit village de Fontevraud, une fois franchies les portes de l'Abbaye royale, l'architecture du lieu éblouit. Son fondateur, Robert d'Arbrissel voulut en faire, au XIIe siècle, la cité idéale : une communauté d'hommes et de femmes, de toutes conditions, des religieux (moines et moniales), mais aussi des laïcs et des personnes malades.

L'abbaye sera dirigée par des abbesses qui depuis le XVIe siècle seront issues de la famille royale des Bourbons. L'abbatiale contient les gisants d'Aliénor d'Aquitaine, de son époux Henri II et de son fils Richard Coeur de Lion.

Devenue plus tard une prison sous Napoléon 1er, puis fermée en 1963, le lieu en conserve encore des vestiges. La prison avait la réputation d'être parmi les plus dures. L'exposition revisite cette époque avec des témoignages.

Le site entièrement rénové, classé au patrimoine mondial de l'Unesco, est aujourd'hui un lieu d'expositions, de spectacles, de résidences d'artistes. Et un hôtel-restaurant réputé.

Fontevraud poursuit sa tradition de solidarité en proposant des stages d'insertion. Avec l'association Aspire, des personnes sans emploi suivent une action de formation d'une durée de

six mois au potager maraicher dans les jardins de l'Abbaye en vue d'une réinsertion professionnelle.

« Ils récoltent le matin la production, ils livrent le midi et le soir même c'est dans l'assiette au restaurant. Le stage leur permet de se remettre en dynamique d'emploi et de se sentir en meilleure forme physique aussi », explique Adèle Lebannier, encadrante maraîchère. Et Sébastien Dave, secrétaire général du site de rappeler que « le volet solidarité est important. 10 % de nos effectifs sont des emplois d'avenir. Nous avons aussi recruté des personnes handicapées ».

L'abbaye est une réussite sur tous les plans... Beauté du lieu, respect de l'environnement et solidarité. Pour Sébastien Dave, le développement durable occupe une place essentielle dans la vie de Fontevraud : potager biologique, quatre-vingt-douze panneaux photovoltaïques, valorisation des biodéchets, éco-pâturage, cinquante ruches,



La Pentecôte, fresque de la salle capitulaire de l'Abbaye de Fontevraud.

un pôle de production d'énergie verte pour chauffer tout le site. Le visiteur peut se promener dans le vaste domaine de treize hectares.

Luxe ultime, le domaine est ouvert toute la nuit pour les clients de l'hôtel.

S'approcher du gisant d'Aliénor d'Aquitaine en solitaire, à une heure tardive, est une expérience inoubliable. À voir absolument : le grand cloître, l'Abbaye royale, la salle capitulaire et ses peintures murales du XVIe, le réfectoire...

Installé autour du cloître et ouvert sur le jardin, le restaurant est situé dans le prieuré St Lazare. Son chef Thibaut Ruggeri, auréolé de son Bocuse d'or, a voulu rappeler l'histoire du lieu dans la création de ses plats. Comme cette soupe servie avec du pain, en hommage au repas type des moniales et des prisonniers qui débute chaque repas. Ou la glace au radis pour rappeler la moniale. Chaque mets du menu « grand Chapitre » est accompagné d'un vin différent. Pour finir sur une délicieuse tisane froide au gout inédit à base d'herbes du potager de Fontevraud.

Quant à l'hôtel, classé quatre étoiles, il a été comme le reste,

remarquablement rénové avec des matériaux nobles tout en sobriété. Dans les chambres spacieuses, des draps et coussins en coton 100% biologiques, gant de crin naturel et savon au miel de l'abbaye, odeur de bois boisé, promeuvent le retour au 100 % naturel. Par contraste, une tablette iPad, utile pour la visite, invite à une documentation détaillée du lieu. Il y a aussi l'iBar, situé dans la chapelle du prieuré où l'on peut prendre un verre, tout en découvrant sur des tables tactiles et des écrans numériques l'histoire pas-

Il y a aussi l'iBar, situé dans la chapelle du prieuré où l'on peut prendre un verre, tout en découvrant sur des tables tactiles et des écrans numériques l'histoire passionnante de Fontevraud. Un univers à la fois séculaire et high-tech qui s'efforce de faire perdurer la philosophie originelle de « cité idéale » voulue par son fondateur.



Le potager maraîcher de l'Abbaye de Fontevraud qui fournit la table du chef Thibaut Ruggeri est cultivé par des personnes en insertion.

#### À noter

Chambres accessibles pour personnes à mobilité réduite et accessibilité sur le site. Contact : www.hotel-fontevraud.com

#### FONDATION GANDUR POUR L'ART : L'ŒUVRE D'UNE VIE

Jean Claude Gandur, homme d'affaires, spécialisé dans le pétrole, est aussi un grand collectionneur d'œuvres d'art antiques. Une passion qu'il qualifie d'égoïste à ses débuts mais qui l'a poussé à créer une fondation pour l'art en 2010. Ce sera l'œuvre de sa vie!

N'est pas un grand collectionneur d'art antique qui veut. Il faut d'abord posséder une vaste culture, être doté d'une forte sensibilité, pour ouvrir les fragments d'une histoire et la comprendre. C'est le cas du collectionneur Jean Claude Gandur, passionné par l'histoire des civilisations.

Lorsqu'on le questionne sur l'Égypte, la Rome antique ou la Grèce, il parle volontiers avec l'aisance du voyageur qui parcourt l'espace-temps.

Son esprit a digéré les époques, l'histoire des civilisations qui meurent et se transforment, laissant derrière elles des vestiges, des œuvres d'art.

Pour lui, tout l'intérêt est de démontrer que les racines des hommes sont les mêmes et que l'art peut ouvrir sur la tolérance et le rapprochement des peuples. Aborder les croyances des hommes dans l'art a toujours passionné ce collectionneur.

C'est dans l'enfance souvent que l'on trouve les ressorts psycholo-

giques d'une vie humaine. Alors qu'il n'a l'Égypte avec sa famille pour s'exiler en Suisse. Il partira en laissant ses jouets d'enfant derrière lui (train électrique, zoo, etc.). Confiés à des amis avant le départ, il les attendra en vain... De cette première

douleur de l'enfance, il restera sûrement un manque irréparable. Toute collection se construit par un besoin impérieux de posséder l'objet et de ne pas s'en satisfaire. Une quête sans fin pour le collectionneur...

On ne s'étonnera pas qu'une grande partie de la collection de Jean Claude Gandur provienne d'Égypte, sa terre d'adoption, où sont restés ses jouets.

Aujourd'hui au travers de sa fondation basée à Genève, Jean Claude Gandur permet d'aider des projets associatifs envers les plus faibles et les personnes handicapées. Il est particulièrement sensible au handicap mental qui, selon lui, est celui qui isole le plus de la société. C'est ainsi qu'il a décidé d'aider des institutions favorisant l'intégration de jeunes en rupture ou de handicapés moteurs ou cérébraux. Sa fondation met ses œuvres à la disposition d'institutions muséales sous forme de prêts ou organise des expositions. Selon lui, l'art doit servir de dialogue entre les civilisations et être un témoignage du génie humain. Il est très sensible à la problématique de l'intégration de l'étranger dans un pays, lui qui a connu l'exil, l'abandon de sa terre natale.

« C'est en ne refusant pas son passé que l'homme parvient à s'intégrer. La richesse d'un pays vient quand chacun arrive avec ses



Jean Claude Gandur.

coutumes. Même si, par la force des choses, elles s'estompent avec le temps. Nos racines communes sont à chercher dans l'antiquité, nos dieux sont issus du même bassin, l'Égypte et l'Irak. Et les trois religions du livre viennent du même endroit », déclare-t-il, partisan du dialogue interreligieux.

## que douze ans, Jean Claude Gandur quitte **« Nos racines communes** sont à chercher dans l'antiquité »

A l'image de ses origines familiales - une mère russe orthodoxe et un père italien - sa collection est multiple et riche. Jean Claude Gandur englobe toute l'histoire de l'art sans chercher à hiérarchiser, il la montre telle qu'elle est,

complexe. Il nous lègue sa vision élargie du monde dont il nous parle au travers de sa collection. Une invitation à redécouvrir l'histoire de nos origines hors de tout jugement.

site://fg-art.org/

## L'UNE DES PLUS RICHES COLLECTIONS ARCHÉOLOGIQUES

La collection de Jean Claude Gandur compte actuellement plus de 1 200 pièces.

Deux catégories d'objets occupent l'avant-plan de la collection archéologique : les bronzes – égyptiens, grecs et romains. Plusieurs portraits officiels balisent cette histoire religieuse de la Méditerranée antique. Parmi eux, un majestueux Ramsès côtoie Alexandre et les Ptolémées, Cléopâtre VII et Auguste

Certains objets ont également été la propriété de personnalités célèbres, tous collectionneurs passionnés, comme Émile Zola, Pierre Loti, Yves Saint-Laurent, ou encore le collectionneur Eugène Mutiaux.

## SECTEUR PROTÉGÉ & ADAPTÉ

### LE RÉSEAU GESAT MET EN SCÈNE LES EXPERTS DE LA COMMUNICATION

Le 29 novembre dernier, le Réseau Gesat réunissait des entreprises privées & publiques ainsi que des ESAT (Établissement et Services d'Aide par le Travail) et des EA (Entreprises Adaptées) lors d'une matinale dédiée aux métiers de la communication.

La rencontre a eu lieu sous les chapiteaux de l'ESAT Turbulences (Paris XVIIe), un espace culturel et artistique atypique, qui s'est prêté merveilleusement bien à la thématique.

## LE STPA, UN SECTEUR DYNAMIQUE EN ÉVOLUTION PERMANENTE

« L'objectif de ces matinales est de promouvoir des services proposés par les ESAT & EA encore trop méconnus des entreprises », rappelle Denis Charrier, Responsable Opérationnel et Développement du Réseau Gesat. « Sur les 2 milliards d'euros de chiffre d'affaires générés par le STPA, la part issue de l'activité Communication reste encore minoritaire. En tant qu'acteur national de la mise en relation des donneurs d'ordres privés ou publics avec le secteur du travail protégé et adapté, nous nous devons de valoriser cette offre émergente du secteur auprès des entreprises ».

Les ESAT et les EA, à l'écoute du marché, se réinventent en tant que « fournisseurspartenaires ». La preuve ? Selon Denis Charrier « Nous comptabilisons aujourd'hui plus de 400 structures qui accompagnent leurs clients sur tout ou partie de leurs projets de communication : de la production graphique à l'audiovisuel, en passant par les objets publicitaires, l'événementiel et le développement de site internet... des services absents de l'offre il y a moins d'une décennie! Le STPA innove et offre ainsi de belles opportunités aux entreprises pour développer leurs achats responsables sur des segments à plus forte valeur ajoutée ». Après un panorama des différentes activités proposées partout en France par les ESAT et

Rejoi Innovons ensemble des perso

L'arbre à palabres à Place pour l'emploi, Paris.

les EA, la matinée s'est poursuivie par des retours d'expériences.

QUAND LE STPA GÈRE DE BOUT EN BOUT UNE OPÉRATION DE COMMUNICATION Ghislaine Cristofoletti, attachée de presse de l'Agefiph témoigne « Dans le cadre de la SEEPH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées), nous avons lancé un appel d'offres auprès d'agences de communication. Notre objectif était alors d'accroître notre notoriété auprès d'un large public, mais aussi et surtout de trouver des solutions pour faire avancer l'emploi des personnes handicapées en faisant participer toutes nos délégations régionales ».

Les entreprises adaptées, Sabooj, agence de communication et Inspirience, agence événementielle, respectivement créées en 2009 & 2013, se sont réunies pour proposer une solution globale à l'Agefiph : la « Place Pour l'Emploi ».

Au programme : une identité visuelle et différents supports de communication (affiches, kakémonos, site web, goodies, videos...) autour d'un concept événementiel participatif et interactif (arbre à palabres numérique conçu pour proposer des solutions, un « Barcamp », des « Meets up » mais aussi un « Café de la Place » pour échanger, s'informer, se présenter... ).

L'ART, UN OUTIL DE COMMUNICATION RSE Créé en 2011, l'atelier d'arts plastiques A92 de l'ESAT Camille Hermange est composé d'un collectif de douze artistes plasticiens et propose des œuvres uniques en deux ou trois dimensions.

Isabelle Aragonez, plasticienne à l'ESAT, explique « je peins depuis toujours. Créer me fait du bien ». Une démonstration illustrant l'importance de la création dans l'insertion professionnelle!

Les entreprises peuvent acquérir des œuvres (peintures de tous formats, sculptures basreliefs en bronze, etc.). Exposées dans un siège social, elles sont une preuve concrète



Oeuvre réalisée par l'ESAT Camille Hermange intitulée "connected". Bas-relief 2016, tirage proposé en bronze.

de l'engagement de l'entreprise, un excellent relais de sa communication RSE.

#### LE HANDICAP PASSE DERRIÈRE LA CAMÉRA

Séquences Clés Productions, société de production audiovisuelle, créée en 2010 est composée aujourd'hui de douze salariés, tous professionnels de l'audiovisuel. Elle s'appuie également sur un réseau d'intermittents du spectacle majoritairement touchés par le handicap. Des experts qui offrent leurs savoir-faire en matière de production/réalisation, mais aussi motion & 3D, essentiellement à de grands groupes comme Air France, Dassault, le Crédit Agricole...

La société a récemment développé son premier projet de fiction, une série, en réponse à un appel d'offres du groupe France Télévision.



Isabelle Aragonez, plasticienne à l'Esat Camille Hermange.



Apporter l'électricité, en toute sécurité, partout, tout le temps. Cette année encore, Enedis embauche des collaborateurs en situation de handicap pour tous ses métiers : relation clients, exploitation, développement des réseaux, informatique... Du CAP à Bac +5, avec ou sans expérience, rien n'arrête celles et ceux qui apportent l'électricité chez nos 35 millions de clients. Enedis propose des métiers diversifiés, et s'adapte afin de les rendre accessibles. Mettez, toutes et tous, vos compétences au profit de nombreuses carrières passionnantes pour créer les réseaux de demain au service de nos clients. Postulez à nos offres sur le site enedis.fr



Retrouvez-nous sur Internet









## Quand chacun se sent bien, on se sent tous mieux

Grâce aux dispositifs d'accessibilité numérique Adrien peut naviguer et interagir sur le web avec sa tablette et son mobile

