

# LE CHEMIN VERS L'INSERTION

L'ACTUALITÉ DU HANDICAP  
ET DE L'EMPLOI

AVRIL / JUIN 2018

CANCER :  
UNE CHEF D'ENTREPRISE  
TÉMOIGNE

FOCUS :  
COLLOQUE CANCER@WORK



## ENTRETIEN

Cancer : Le témoignage d'une chef d'entreprise.  
P.3

## DOSSIER

Colloque Cancer@work : vers un plan d'action en 2018.  
P.4/5

## FOCUS

Frère et sœur ensemble face à la maladie.  
P.6

## TÉMOIGNAGE

Nicole Etchegoïnberry :  
« Le cancer au travail ne doit pas être une double peine ! »  
P.7

## ENGAGEMENT

La Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon se mobilise.  
P.8

## RECRUTEMENT

SNCF mise sur l'accompagnement personnalisé  
des travailleurs handicapés.  
P.9

## ZOOM

BNP Paribas s'engage pour ses collaborateurs  
atteints de cancer.  
P.10

## PATRIMOINE

Une tradition de mécènes à Vaison-la-Romaine.  
P.12

## EXPOSITION

Au musée de l'Armée :  
Napoléon et l'art de la stratégie.  
P.13

## FORMATION

IFOCOP EXPERIENCES lance une formation  
de community manager en ligne.  
P.14



Maladie longtemps tabou, le cancer tend à devenir plus présent dans les médias ou dans l'entreprise. Au travers de portraits de dirigeantes, de salariées, d'étudiants, nous souhaitons ici témoigner de l'espérance et de la volonté mises en œuvre dans le processus de guérison.

Sur le plan personnel et professionnel, c'est tout un équilibre qui vacille, des objectifs de vie remis en question. Si la maladie a la caractéristique de mettre à nu la personne malade, nous verrons, dans ce numéro, comment elle s'adapte et y fait face, en puisant dans ses ressources intérieures.

Tous l'affirment, lorsque l'état de santé le permet, la poursuite d'une activité professionnelle, à temps aménagé, peut s'avérer positive dans le processus de guérison. Notre journal se fait aussi le porte-parole de personnes touchées par la maladie, ainsi que des proches confrontés à la terrible épreuve de perdre un être cher. Comme le raconte Jane, la sœur d'Alex. Ce jeune homme, confronté au cancer à 17 ans, voit sa maladie comme un combat. « Il faut se mettre à la place de Mohamed Ali quand il monte sur le ring. Il faut être sûr d'être invincible ! », dit-il. Il a gagné aujourd'hui son combat.

Mais une fois la maladie vaincue, il faut apprendre à vivre l'après-cancer. L'étape de la reconstruction est aussi difficile que la première. Quel sens désormais donner à une vie qui a été stoppée dans son élan, dans son insouciance ? Une deuxième vie commence alors avec d'autres désirs... Dans ces circonstances, les entreprises ont conscience de leur rôle à jouer.

Comment instaurer un climat de bienveillance et accueillir la personne malade dans les meilleures conditions ? Comment l'aider à retrouver l'estime, la confiance en soi ? Elles témoignent ici des dispositifs de retour à l'emploi, des aides complémentaires, des actions de sensibilisation auprès du management.

Enfin, il faut remercier les personnes qui nous ont apporté leur témoignage avec une grande authenticité. S'il fallait ne retenir qu'une seule leçon de vie, ce serait leur courage, leur capacité de résilience et à aimer la vie. Peut être, l'une des clés secrètes de la guérison !

Bonne lecture,

Cécile Tardieu-Guelfucci  
Directrice de publication et de rédaction

### LA PAROLE À : AGNÈS BUZYN, MINISTRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Nous sommes tous concernés par les drames du cancer et la douleur des personnes atteintes, qu'elles soient membres de nos familles, de nos amis ou de notre environnement professionnel. Pour les trois millions de nos concitoyens touchés par la maladie, c'est l'ensemble du quotidien qui se trouve bouleversé. Vie professionnelle et familiale, scolarité des enfants, projets d'avenir : l'ensemble des composantes de la vie quotidienne doit être repensé, réaménagé.

Le Plan cancer 2014-2019, porté par l'Institut National du Cancer, s'attache à développer des moyens permettant de limiter les conséquences sociales de la maladie et de faciliter la prise en compte du cancer dans le monde du travail. Cet objectif me semble particulièrement important, et indispensable dans un accompagnement global du patient, du diagnostic à sa convalescence. Aujourd'hui, des innovations thérapeutiques donnent de nouvelles marges de manœuvre aux patients pour concilier traitement et emploi. Je pense à la chimiothérapie orale, aux phases d'hospitalisation plus courtes... Chaque patient qui le souhaite et pour qui cela est possible, doit conserver une activité professionnelle pendant son traitement.

Notre objectif, et mon devoir, est de permettre à tous de bénéficier des progrès de la médecine et des innovations. Il nous faut donc prendre des mesures concrètes pour garantir la qualité, la sécurité et la pertinence des prises en charge à chaque étape du parcours de santé et favoriser les dispositifs permettant de concilier traitements et emploi, convalescence et réinsertion. C'est bien parce que ces enjeux sont essentiels que je veux mettre les citoyens au centre de la gouvernance de notre système de santé. De l'accompagnement lors du traitement à la convalescence, le maintien de l'emploi ne doit plus être un défi mais une composante à part entière de tout le parcours de prise en charge.



© Ministère sociaux/Dicom/Jacky d.FRENOY

## 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  
Webmaster : Cyril Anne

Chemin N°20  
Avril / Juin 2018

Photo de couv : Droits réservés

éditeur : sarl Tardieu communication  
ISSN 2257-7289

Dépot légal à parution

Imprimeur : ESTIMPRIM - Montbéliard

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.

## CANCER : LE TÉMOIGNAGE D'UNE CHEF D'ENTREPRISE

*Comment concilier travail et maladie. Isabelle Guyomarch qui dirige avec succès le Groupe CCI Productions spécialisé dans la fabrication de parfums et cosmétiques haut de gamme, brise un tabou.*

**E**n 2013, l'arrivée d'un cancer du sein agressif fait basculer Isabelle Guyomarch dans un autre univers, loin du glamour des cosmétiques qu'elle côtoie quotidiennement. Sans fard, elle parle de la souffrance intérieure, vécue au travers de la maladie et de ce sentiment de perte d'estime de soi. De l'expérience de la maladie, elle apprend le lâcher-prise et la résilience.

De la vulnérabilité qu'elle subit, elle réfléchit à une autre façon de concevoir le travail. Elle crée un atelier-école dans son entreprise d'Acquigny, en Normandie, un an après son cancer. La chef d'entreprise impose un type de management bienveillant, à l'opposé du management habituel plus dur, qui « ne s'intéresse, dit-elle, » qu'au salarié bien portant en excluant celui qui est malade. »



Isabelle Guyomarch.

### **Comment est né cet atelier école ?**

**I. G. :** Quand j'ai eu mon cancer, J'étais chef d'entreprise et je ne pouvais pas m'arrêter de travailler pour la survie de mon groupe. J'ai compris alors la difficulté d'être malade au travail, en particulier en France. D'où l'idée de créer un atelier-école qui permet d'accueillir des salariés malades. Il s'adresse aux personnes touchées par le cancer, pour reprendre en douceur, dans le calme, sans cadence, le travail. Mais aussi, j'ai voulu l'ouvrir à tous les salariés qui, parfois, peuvent ne pas se sentir en forme. J'essaie d'instaurer un type de management bienveillant. Ce qui peut coûter des points de performance, mais cela a des effets bénéfiques pour tous.

### **Quel lien faites-vous entre le cancer et la baisse d'estime de soi ?**

**I. G. :** Tant que l'on n'a pas été confronté à l'image de la destruction corporelle, on se préoccupe de choses assez futiles. L'enjeu n'est pas le nombre de rides qu'on aura, mais la chance d'en avoir. Le cancer du sein est particulièrement traumatisant car il détruit l'image corporelle de la femme. En France, 70 % des femmes n'ont pas de reconstruction mammaire, souvent pour des raisons techniques. Ce n'est pas l'image que l'on renvoie aux autres qui est importante, la personne malade ne s'en préoccupe pas. C'est l'altération de l'image personnelle qui entraîne une diminution de l'estime de soi.

### **Quels sont les autres effets ?**

**I. G. :** Le cancer du sein frappe de plus en plus de femmes seules. En dehors de la santé, c'est la triple peine : elles perdent leur conjoint, leur travail et leur autonomie. La précarité arrive ensuite très vite. Une succession de deuils qu'elle doit surmonter. Il y a beaucoup de séparation à la suite de cette épreuve, j'ai moi-même divorcé. Je pense que les épreuves créent dans le couple quelque chose de dommageable.

### **Pendant la maladie, avez-vous bénéficié d'une prise en charge psychologique ?**

**I. G. :** Oui, car j'avais une douleur morale que je n'arrivais pas à partager. Ni avec mes proches, à qui je ne voulais pas faire de peine, ni à mon entourage que je pensais ne pouvoir me comprendre. J'avais une sensation de solitude absolue. Même entourée, j'ai compris que j'allais avoir besoin d'aide.

### **Une aide difficile à accepter ?**

**I. G. :** C'est le problème du chef d'entreprise. Quand on exerce des hautes fonctions, on a du mal à lâcher prise. L'exercice du pouvoir qui donne la sensation de contrôle est antinomique avec l'aide. La perte de contrôle est ce qui a été difficile. Aujourd'hui je l'accepte. Cette maladie m'a complètement ébranlée. Le dicton : « Ce qui ne tue pas rend plus fort », que l'on m'a souvent dit, est une fumisterie ! Je n'ai pas la sensation que la maladie m'ait rendu plus forte. J'ai un regard différent. En revanche, la maladie m'a apporté une vision plus claire de ce que je veux et ça me rend heureuse.

### **Vous avez aussi lancé la marque de cosmétiques Ozalys pour les femmes touchées par le cancer du sein ?**

**I. G. :** J'ai voulu proposer une gamme dédiée de produits très hydratants, faciles à utiliser et qui correspondent à un vrai besoin. Grâce à Internet, nous les vendons à un coût modique.

### **Votre objectif aujourd'hui ?**

**I. G. :** La maladie m'a donné des ambitions, J'ai la conviction qu'Ozalys sera une marque mondiale... Ce qui m'anime c'est de travailler pour la pérennité de mon entreprise, donner du travail aux salariés et faire vivre des familles. J'espère que l'entreprise me survivra et qu'elle survivra à mes filles.

## COLLOQUE CANCER@WORK : VERS UN PLAN D'ACTION EN 2018

Lors de la Ve édition de son colloque annuel, l'association cancer@work a réuni en février dernier à Paris ses entreprises partenaires. Ce fut l'occasion pour l'association, créée par Anne-Sophie Tuzysynski, de lancer une plateforme d'intelligence collective<sup>(1)</sup>. L'objectif est de proposer en 2018 un futur plan d'action.

Aujourd'hui en France trois millions de personnes vivent après un cancer. L'objectif de l'association Cancer@work est d'aider les entreprises à faire évoluer les mentalités et les pratiques et d'améliorer ainsi l'insertion des personnes touchées par la maladie.

Le cancer est-il encore tabou ? Anne-Sophie Tuzysynski constate une évolution des mots utilisés dans les médias depuis deux ans : « Ça fait un peu plus d'un an qu'on lit qu'une personne est décédée d'un cancer. On parlait jusque-là d'une « longue et douloureuse maladie ». Une réalité qui laisse entendre que le mot cancer tend à se banaliser dans la société. Pourtant, en 2016, encore 55 % des actifs considéraient qu'il était tabou de parler de cancer au travail. Si la parole se libère, cela fait plus d'une personne sur deux qui n'ose pas parler du cancer au travail. « Aujourd'hui encore, explique Anne-Sophie Tuzysynski, quand je fais le test dans des sociétés qui s'intéressent nouvellement au sujet et que je pose la question : si je vous dis cancer, quel est le mot qui vous vient à l'esprit ? Dans plus de 80% des cas c'est le mot « mort » qui est cité. Ça évolue un petit peu mais dans l'esprit d'un grand nombre de nos concitoyens, le fait de pouvoir vivre et travailler n'est pas encore une réalité. Quand on pense cancer et travail on pense difficultés, on pense coûts... »

Cet épisode dans la vie d'une femme ou d'un homme est de plus en plus considéré comme une expérience de vie. Anne-Sophie Tuzysynski observe « qu'il y a un chemin vers la résilience et une envie de transformer cette expérience de vie en quelque chose. Tout le monde ne sort pas plus fort, plus

performant, d'une expérience comme le cancer. En revanche, tout le monde s'accordera à dire que l'on a développé un apprentissage dans le cadre de la maladie ».

### PRÉPARER SON RETOUR EST UN ENJEU

Selon les psycho-oncologues, les difficultés psychologiques les plus importantes ne sont pas rencontrées chez les malades du cancer au moment de l'annonce, pendant le traitement ou juste au moment du retour. Elles sont rencontrées un an voire deux ans après le retour au travail. Parce que personne ne pose le sujet sur le plan de la relation humaine et sur le plan organisationnel. Or, le dispositif qui permet de préparer le retour aujourd'hui est mobilisé dans moins d'un cas sur deux. Il ne faut pas nier le fait que la maladie entraîne une fatigue et d'autres conséquences. Anne-Sophie Tuzysynski explique rencontrer beaucoup de malades qui ont envie de reprendre leur vie d'avant, mais qui n'ont pas du tout conscience qu'ils vont être fatigués. « Et puis après, ils se retrouvent dans une posture de performance », regrette-t-elle. « Et ils n'ont pas envie d'être moins performants qu'avant. Ils ont peur de perdre leur travail et ne veulent pas se montrer affaiblis. Il faut apprendre à reconnaître, à accepter les conséquences des traitements et à travailler différemment ».

La décision de faire une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé RQTH<sup>(2)</sup> peut se poser alors. Pour Anne-Sophie Tuzysynski, « Ce n'est pas le cancer qui amène à la RQTH mais les conséquences des traitements. Quand vous conseillez à une personne malade (et en particulier atteinte du cancer) de réfléchir à une RQTH, dans 80 % des cas, elle me répond qu'elle

n'est ni malade ni handicapée ». « Il existe une sorte de gêne chez bon nombre de ces personnes malades qui ne se sentent pas légitimes et qui se disent que d'autres personnes en ont plus besoin qu'elles. Dès lors que les personnes malades acceptent l'idée d'être travailleurs handicapés, elles sont susceptibles d'obtenir cette RQTH. Même si cela n'est pas systématique. »

### CONCILIER EMPLOI ET CANCER

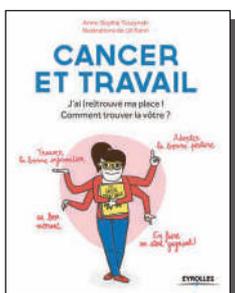
Thomas Verazzi, directeur des ressources humaines du laboratoire Bristol-Myers Squibb France (BMS), présent au colloque cancer@work, explique comment l'entreprise a décidé d'agir, dès 2015, pour que le cancer ne soit plus un tabou.

« En 2015, nous avons décidé de lancer une plateforme d'innovation collaborative pour nos salariés touchés par la maladie. L'objectif était de faire des propositions, j'en ai retenu 25. Depuis qu'on a pris la parole sur le sujet, cela a permis à des personnes qui avaient un cancer d'en parler pour la première fois dans l'entreprise ».

Une cellule « cancer et travail » a été créée pour privilégier la parole libre. Elle permet, à la demande du salarié, d'organiser une réunion avec le médecin du travail, l'infirmier, le manager et le représentant RH. La personne est libre d'exposer ses craintes et ses besoins, en toute confidentialité.

L'objectif du dispositif, avance Thomas Verazzi, est d'alléger l'aspect professionnel au quotidien, de supprimer les craintes liées à la peur des absences répétées ou à la reprise du travail, ainsi que la peur de ne pas être aussi performant.

L'entreprise s'intéresse aussi aux aidants qui vivent la maladie du conjoint ou d'un proche de façon frontale. Souvent sans préparation psychologique. C'est pourquoi BMS donne une flexibilité aux collaborateurs aidants afin qu'ils puissent accompagner au mieux leur conjoint dans leur parcours de soins. « Nous avons récemment eu un cas d'un aidant qui avait besoin qu'on lui libère du temps pour s'occuper de son conjoint malade et en phase terminale. » En 2018, BMS veut aller plus loin et propose un accompagnement sur le long terme car la



*Cancer et travail, j'ai (re)trouvé ma place ! Comment trouver la vôtre ?, de l'auteur Anne-Sophie Tuzysynski. éditions Eyrolles, 160 pages, 20,00 €. Ce guide dresse un panorama sur le cancer au travail vu par le regard des personnes malades et de leur entourage. Un livre pratique avec des conseils juridiques mais aussi des avis de professionnels des ressources humaines, médecins du travail, psychologues, philosophes.*

(1) : [www.maladie-et-travail.com](http://www.maladie-et-travail.com) - (2) : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

maladie tend à se chroniciser. En proposant des aménagements du temps de travail et du télétravail et en mettant en place un dispositif de dons de RTT, l'entreprise répond aux problématiques de la fatigue qui est une conséquence majeure de la maladie et qui est souvent sous-estimée.

De plus, pour une personne en phase de rémission, il faut à échéance régulière faire des examens. « *Pendant cette période qui peut s'avérer difficile pour elle, nous l'accompagnons sur du long terme* », précise le DRH, qui conclut : « *C'est aussi en abordant ces problématiques avec les salariés qu'un lien fort se crée et que les salariés redonnent à leur tour à l'entreprise un fort investissement* ».

#### ETUDES ET CANCER

Lise Molimard, une jeune étudiante de 22 ans, a livré son témoignage lors du colloque. Atteinte d'un type de cancer très rare, un sarcome rhabdoïde au niveau cervical, elle tombe malade alors qu'elle n'a que 19 ans et s'ensuivent des années de traitements. « *Quand j'ai dit au médecin que la chimiothérapie serait incompatible avec mes études, il m'a ri au nez. Mes parents l'ont soutenu en me disant qu'il fallait que je me repose. Etre hospitalisée était déjà très dur pour moi et la solitude me pesait. Il fallait que je continue à avancer, comme les autres. Et ce n'était pas en restant prostrée sur mon sort à l'hôpital que j'allais pouvoir le faire !* » dit-elle.



Lise Molimard et Anne-Sophie Tuzsynski au colloque cancer@work.

Elle réussira malgré tout avec volonté et acharnement à obtenir sa licence avec mention bien. « *J'en ai pleuré de fierté. J'avais réussi* », se souvient-elle.

Désormais, Lise met son expérience au service des autres. Elle s'engage à ouvrir le dialogue chez les jeunes étudiants atteints d'un cancer qui décident souvent d'arrêter leurs études car c'est trop compliqué. Elle souhaite que l'hôpital et les

universités puissent davantage échanger sur ce qu'il est possible de mettre en place pour permettre aux étudiants qui le veulent de conserver un lien.

Pour elle, le lien social la maintient dans une vie à peu près normale et la fait se sentir le moins possible différente des autres. « *Ce lien avec l'université m'a sorti de la solitude qui entraîne nombre d'entre nous dans la dépression dont il est difficile de sortir.* »

## LA PAROLE À PATRICK ERRARD, PRÉSIDENT DU LEEM (LES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT)



Chaque jour, 1 053 cas de cancer sont diagnostiqués en France. Dans le même temps, et c'est une avancée que nous devons saluer, les taux de survie et de rémission augmentent. Plus d'un malade sur deux guérit de son cancer grâce, notamment, à l'engagement des entreprises du médicament dans la lutte contre le cancer. 1 800 nouveaux traitements sont en développement aujourd'hui, plus de 70 nouveaux anticancéreux ont été autorisés au cours des 5 dernières années. Cette vague

d'innovations inédite en oncologie explore de nouvelles façons de soigner et de guérir : immunothérapies, thérapies ciblées, séquençage du génome. La France doit être fière de son leadership européen dans la recherche et l'accompagnement des patients atteints de cancer.

Notre engagement aujourd'hui se déplace vers une autre bataille, souvent occultée : l'après-cancer. Après s'être battues contre la maladie, les personnes atteintes d'un cancer doivent en effet mener

un deuxième combat : celui de reprendre leur place dans la vie active. L'enjeu est crucial car des freins subsistent, particulièrement en France : le retour d'un salarié affaibli par la maladie, éloigné pendant un certain temps des réalités de l'entreprise, coïncide difficilement avec les logiques de performance et de productivité qui régissent le monde professionnel. La méconnaissance de la maladie constitue un blocage supplémentaire dans la réintégration du salarié. Faciliter et aménager le retour au travail des patients doit s'appréhender sous le prisme du dialogue, de l'échange mais surtout de la solidarité. Le maintien, ou le retour à la « vie active », c'est d'abord un acte fondateur pour se restructurer socialement. Nos entreprises ont un rôle à jouer, elles ont le devoir de tendre la main aux patients, pour ne pas infliger la double peine à ceux qui ont déjà payé le prix fort. Gardons en tête que c'est à l'entreprise de s'adapter au collaborateur atteint d'un cancer, et pas l'inverse. Ensemble, le combat continue, avant, pendant et après le cancer.

## FRÈRE ET SOEUR ENSEMBLE FACE À LA MALADIE

En 2015, Alex a 16 ans lorsqu'on lui diagnostique un cancer. Entretien croisé avec le jeune homme et Jane, sa sœur, autour d'une expérience familiale bouleversante qui met chacun face à son impuissance et à ses questions.



Alex et Jane, frère et sœur.

Une nouvelle est pour la famille un choc. Jane, sa sœur, est une jeune réalisatrice. La maladie de son frère lui donnera une idée, elle lui promet de réaliser un film. Ils racontent leur expérience.

### Comment avez-vous vécu l'annonce du diagnostic du cancer ?

**Alex :** On pleure quelques minutes et après on bascule dans un autre état, un autre monde qui a duré tout de même deux ans.

**Jane :** J'ai appris le cancer de mon petit frère le jour de mon anniversaire. C'était comme si un couteau avait transpercé mon cœur. Mais Alex a été très combattif, il nous rassurait tout le temps.

### Qu'est-ce qui a été le plus dur ?

**Alex :** J'avais 16 ans. J'ai perdu mes cheveux, mon poids, mon énergie et ma joie de vivre. On m'a mis de la chimio dans la gueule pendant un an ! Parfois, je restais seul et je parlais à la chimio goutte par goutte. Pour comprendre le combat contre le cancer,

il faut se mettre à la place de Mohamed Ali quand il monte sur le ring. Il faut être sûr d'être invincible !

**Jane :** Alex m'a parlé une seule fois de la mort, il se demandait ce qu'il y avait après. Ce sont des moments très forts qu'on n'oublie pas... À l'hôpital, les médecins me disaient « préparez-vous à le perdre ». Alors j'ai réagi un jour en disant à mon frère : « Écoute-moi bien... Tu ne vas pas mourir ! Je vais faire un film qui parlera de toi, pour montrer combien tu es fort et qu'il ne faut jamais abandonner. » Je me suis mise à croire à sa guérison, je n'arrêtais pas de le dire, de le répéter, de l'affirmer à toute ma famille, il allait guérir, au fond de moi. J'en étais persuadée. Je crois que, lui aussi le sentait. Il avait une terrible force de vie en lui.

*« L'histoire sera terminée lorsque j'aurai récupéré mon mental et l'énergie de mes 16 ans »*

### Et vos parents comment le vivaient-ils ?

**Jane :** Mon père ne dormait plus, il a eu des problèmes de santé. Pendant une période, il n'arrivait plus à bouger ses jambes. Mais ma mère, que l'on pensait voir s'effondrer, s'est montrée la plus forte de la famille. Elle restait à l'hôpital avec mon frère, elle ne pleurait pas. Mais la maladie a fait vieillir tout le monde. La preuve, mes cheveux sont devenus gris.

### L'idée du court et du long métrage a-t-il eu un effet positif ?

**Jane :** Oui, nous en parlions ensemble avec Alex, je l'ai même appelé « Merveille ». Car c'est le prénom que mon frère avait choisi à l'hôpital lorsque je lui demandais comment

il appellerait son enfant s'il était papa. Comme nous sommes franco-américains, sa devise en anglais était : « never give up » n'abandonne jamais..

**Alex :** Je trouvais utile de faire un film qui parlerait de la maladie à ceux qui ne l'ont jamais vécu, de montrer l'univers hospitalier. Mais j'aimerais qu'il y ait aussi un film sur l'après-cancer, car il n'y a pas l'un sans l'autre. L'histoire sera terminée lorsque j'aurai récupéré mon mental et mon énergie de quand j'avais 16 ans.

### Comment vivez-vous cette période d'après cancer ?

**Alex :** C'est comme une renaissance. Mais aussi le chaos sur terre, car il y a des moments incompréhensibles pour soi-même et son entourage. Cependant, l'envie de vivre est ma force. Je récupère peu à peu ma joie de vivre, mon énergie et mon poids. Il faut du temps mais je sais que je vais récupérer.

**Jane :** La maladie remet chacun à sa place. Je comprends mieux les personnes malades maintenant. J'ai plus d'empathie. Je ne comprends pas le sens de la vie, je comprends qu'il y a des choses qui nous dépassent et heureusement qu'il reste la spiritualité.

La réalisatrice, Jane Schinasi, a lancé une campagne de crowdfunding sur internet : [ulule.com/court-metrage-merveille](http://ulule.com/court-metrage-merveille).

Elle cherche, à présent, au travers de son association Hug back, des sponsors pour le financer.

## POLITIQUE HANDICAP : L'ENGAGEMENT DE MANPOWER

L'entreprise d'intérim s'engage en faveur de l'emploi et du développement de ses salariés, permanents et intérimaires. En 2016, Manpower France a renouvelé, pour la deuxième fois, ses accords triennaux en faveur de l'emploi et du développement professionnel de ses salariés handicapés permanents et intérimaires. La marque dresse aujourd'hui un bilan de sa politique Handicap sur les huit dernières années et valorise la démarche de co-construction de ses accords avec les organisations syndicales.

La lecture des principaux résultats montre que les engagements de l'entreprise portent leurs fruits. En huit années d'accords Handicap « Permanents », Manpower aura intégré 193 travailleurs handicapés, tous types de contrats, dont 22 CDI. En parallèle, depuis 2010, date de la signature du premier accord triennal « Intérimaires », Manpower détache chaque année, entre 5 000 et 6 000 travailleurs intérimaires en situation de handicap, dans plus de 5 800 entreprises clientes.

## NICOLE ETCHEGOÏNBERRY :

### « LE CANCER AU TRAVAIL NE DOIT PAS ÊTRE UNE DOUBLE PEINE ! »

La présidente du directoire de la Caisse d'Épargne Loire-Centre, Nicole Etchegoïnberry, a initié, sous l'impulsion de 5 salariées de l'organe central de BPCE, une démarche pour la prise en compte de la maladie au travail. Aujourd'hui, 13 entreprises du Groupe ont adhéré à la charte Cancer@Work.



Nicole Etchegoïnberry.

#### De quelle façon est né votre engagement face au cancer ?

**Nicole ETCHEGOÏNBERRY :** C'est une maladie qui touche toutes les familles et la mienne n'en est pas exempte. Dans le cadre professionnel, j'en ai pris conscience de façon plus aiguë en 2015 lorsque j'ai rencontré Anne, l'une des 5 salariées ayant eu un cancer. Elle m'a sollicitée pour être sponsor de leur projet qu'elles n'arrivaient pas à faire émerger sur la prise en compte de la maladie au travail. À l'issue de cette belle rencontre, je me suis rendu compte que le cancer pouvait représenter une double peine, celle de la maladie et celle d'une carrière compromise. J'ai aussi réalisé que si nos entreprises pouvaient être plutôt actives pour collecter des fonds en faveur de la lutte contre le cancer, elles étaient plutôt dans une attitude passive face aux situations vécues par leurs salariés.

#### Comment avez-vous procédé pour sensibiliser les entreprises du Groupe BPCE ?

**N. E. :** J'ai eu l'occasion avec Anne de rencontrer Anne-Sophie Tuszynski, la fondatrice de Cancer@Work, et nous avons imaginé ensemble créer des ateliers pour poser les divers sujets. Début 2016, avec l'appui de la DRH du Groupe BPCE et le bureau des Elles du Groupe BPCE (le réseau de femmes), nous avons organisé 5 ateliers créatifs auxquels ont participé une soixantaine de collaborateurs de 14 entreprises du groupe. Ces ateliers, qui réunissaient des collaborateurs concernés par la maladie (femmes et hommes), des collègues, des managers, des représentants des RH ainsi que de la médecine du travail et de l'action sociale, ont permis d'identifier les bonnes pratiques et de souligner la nécessité d'informer et de former. C'est à

partir des conclusions de ces travaux qu'est née l'idée d'éditer et de diffuser les deux premiers guides pratiques « Cancer, maladies chroniques et travail ». Cette sensibilisation a abouti à la signature de la charte Cancer@Work par 7 entreprises du Groupe en 2017, et 6 entreprises de plus ont adhéré en 2018.

#### Quels sont les objectifs des guides pratiques « Cancer, maladies chroniques et travail » ?

**N. E. :** Ils ont pour but de répondre aux nombreuses questions que se pose aussi bien la personne malade que son manager lorsque survient un cancer ou une maladie chronique. Car n'oublions pas que 40% des 385 000 nouveaux cancers diagnostiqués chaque année concernent des personnes en activité, femmes et hommes. Est-ce que je dois déclarer ma maladie à mon employeur ? Comment réagir lorsqu'un collaborateur m'annonce qu'il doit se faire soigner pour un cancer ? Comment organiser le travail pendant le traitement et au retour du collaborateur ? Autant de questions légitimes qui nécessitent des réponses précises que l'on trouve dans ces guides en deux versions, l'une pour la personne malade, l'autre pour le manager.

#### Dans votre entreprise, la Caisse d'Épargne Loire-Centre, comment se concrétise votre engagement ?

**N. E. :** Cela passe surtout par de l'information et de la sensibilisation. Outre l'intervention d'Anne-Sophie Tuszynski pendant un comité des directeurs et la diffusion des guides pratiques, nous avons désigné une référente « maladie au travail » à la DRH. Nous avons aussi proposé à 3 collaborateurs touchés par la maladie de venir s'exprimer lors de notre Convention des managers du 17 avril, avec l'accent mis sur la prévention de la santé. Je crois beaucoup aux vertus du témoignage humain dans ce domaine, et à la Caisse d'Épargne, l'humain est une de nos valeurs fondatrices. Enfin, les collaboratrices concernées par un cancer du sein ont reçu une « Rozen'n Box » (voir encadré).

## COURIR AVEC LES FOULÉES ROSES POUR LA BONNE CAUSE

Depuis deux ans, les collaborateurs de la Caisse d'Épargne Loire-Centre sont invités à participer aux « Foulées Roses », les courses ou marches à pied qui ont pour objectif de récolter des fonds pour la lutte contre le cancer. 80 personnes ont couru en octobre dernier, les frais de participation étant pris en charge par l'entreprise.



© Mairie D'Olivet

## « ROZEN'N BOX » : LA BOITE À CÂLINS

Imaginées par Sandra Chouquet, une jeune start-uppeuse tourangelle, les « Rozen'n Box » sont des coffrets qui contiennent des produits cosmétiques et des cadeaux adaptés aux effets secondaires provoqués par les traitements du cancer. On y trouve aussi des conseils, des fiches de cuisine et... des mots doux car « la douceur doit vous envelopper pour appréhender cet épisode » ajoute Sandra Chouquet. La Caisse d'Épargne Loire-Centre a décidé d'offrir des « Rozen'n Box » à ses salariées concernées. Une box destinée aux hommes verra prochainement le jour sur une suggestion de la Caisse d'Épargne Loire-Centre.



© Monseigneur Marketing

## LA CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC-ROUSSILLON SE MOBILISE



Christine Fabresse.

*En 2017, la Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon signait la charte « cancer@work » pour favoriser le maintien dans l'emploi et l'intégration des personnes touchées par le cancer en entreprise. Un an plus tard, Christine Fabresse, Présidente du Directoire, fait le point sur les actions mises en place.*

### **Comment est né cet engagement au sein de la Caisse d'Épargne ?**

**Christine FABRESSE :** En France, dix millions de personnes en âge de travailler sont concernées par le cancer. Pourtant trois sur quatre considèrent qu'il est difficile d'en parler en entreprise. Depuis 200 ans, la Caisse d'Épargne porte des valeurs de solidarité, d'utilité et d'écoute (La Caisse d'Épargne a été fondée en 1818, NDLR). Nous ne pouvions rester en dehors de cette question de société qui concerne à la fois nos collaborateurs mais aussi les habitants de notre territoire.

### **Quelles actions avez-vous menées cette année ?**

**C. F. :** Au-delà de la sensibilisation de l'ensemble de nos collaborateurs, nous accompagnons individuellement les personnes concernées mais aussi leurs collègues, souvent démunis face à la maladie. Nos managers, en relation étroite avec les équipes des Ressources Humaines, étudient toutes les solutions pour leur permettre d'exercer leur activité dans les meilleures conditions (adaptation des postes ou de l'organisation de travail, mise en place d'accompagnements spécifiques...).

Une référente « Santé Travail » a également été nommée pour coordonner les différents acteurs (médecins du travail, assistants sociaux,...) au sein de l'entreprise, mais aussi pour accompagner les

salariés dans leur retour à l'emploi. Notre objectif est de permettre aux personnes concernées de pouvoir concilier vie professionnelle et maladie chronique.

### **Vous participez également à des actions locales de mobilisation ?**

**C. F. :** Tout à fait. Notre engagement va au-delà du cadre de notre entreprise. Nous sommes une banque régionale très présente sur son territoire. Nous nous associons ainsi à de nombreuses structures locales impliquées dans la lutte contre le cancer. Pour faire avancer le sujet, nous souhaitons sensibiliser le grand public à l'importance du dépistage. En 2017, la Caisse d'Épargne était aux côtés de l'AMHDSC\* (Montpellier) et Equilibre 66 dans leur campagne de dépistage du cancer du sein. Nous accompagnons également le CHU de Montpellier et le Professeur Henri Pujol, président d'honneur de la Ligue nationale contre le cancer, dans la mise en place d'un outil numérique totalement innovant pour le suivi des malades tout au long de leur parcours de soin. Ce projet va notamment permettre aux praticiens d'avoir accès, en temps réel, aux traitements et protocoles suivis par leurs patients atteints d'un cancer et à ces derniers de retrouver leur parcours de soin personnalisé dans un agenda dédié. Une avancée majeure dans l'accompagnement des malades.

### **Enfin, quel message souhaitez-vous faire passer aux personnes qui n'osent pas parler de la maladie dans l'entreprise ?**

**C. F. :** Ne restez pas seuls avec la maladie. Autorisez-vous à partager ce moment de vie difficile avec votre entourage professionnel. La solidarité existe et elle fait du bien à ceux qui la reçoivent et aussi à ceux qui la donnent !

\* Association Montpellier Hérault pour le dépistage du cancer du sein.

PUBLI-INFO

### LA MONTPELLIER REINE : UN ENGAGEMENT RENOUVELÉ EN 2018



9<sup>ème</sup> édition 2017.

Nos collaborateurs se mobilisent également avec nous depuis de nombreuses années à travers la « Montpellier Reine », une course locale et mythique, qui permet d'accompagner les personnes concernées par la maladie. Nous étions près de 150 lors de la 9<sup>ème</sup> édition. Pour chaque kilomètre parcouru par membre de la Team, dix euros ont été reversés aux différentes associations engagées.

### UN MOIS D'OCTOBRE EN ROSE

En 2017, la Caisse d'Épargne s'est engagée avec le collectif Octobre Rose pour sensibiliser le plus grand nombre au dépistage du cancer du sein. Toutes les agences de la banque se sont parées de rose, à l'image de la rue de la Loge, à Montpellier, couverte de parapluies (symbole de protection). Collaborateurs et clients de la banque ont pédalé « pour la bonne cause » (des vélos étaient installés dans plusieurs agences du territoire). Pour chaque kilomètre parcouru, un euro était reversé au collectif. Une mobilisation qui a permis de collecter plus de 11 000 euros pour faire avancer la Cause. Pour sensibiliser les plus jeunes, le docteur Joseph Pujol, administrateur de la Caisse d'Épargne, est également intervenu dans plusieurs lycées montpelliérains. Et toujours en partenariat avec la Caisse d'Épargne une « Mammobile » s'est déplacée au plus proche des territoires pour permettre à chacun d'effectuer une mammographie sans se déplacer dans un centre spécialisé.

# SNCF MISE SUR L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

*Sandrine Feydeau, responsable recouvrement comptabilité clients chez SNCF -Optim'services détaille les différentes étapes de l'intégration d'un comptable. Une insertion réussie grâce à la collaboration de la mission handicap, du manager et de l'équipe.*

HANDICAP & EMPLOI

## LA MOTIVATION, CLÉ DU RECRUTEMENT

Il y a six mois, Sandrine Feydeau rencontrait pour la première fois Zaim Larbes dans le cadre d'un recrutement de comptable dans son service.

Le poste consiste à gérer les opérations comptables clients et la justification des comptes associés. Accompagnée de son adjointe et du correspondant de la mission handicap, elle reçoit Zaim pour un entretien de recrutement et se souvient : « Lors de l'entretien, il a fallu s'adapter aux principales difficultés du candidat, à l'oral et à l'écrit. Nous avons pris le temps qu'il fallait pour échanger sur ses compétences, ainsi que sur le poste et ses missions. J'ai tout de suite remarqué

sa motivation et son envie. Même s'il était plus jeune que les autres candidats, il a su nous parler de ses faiblesses, mais surtout de ses motivations et de son envie d'apprendre. C'était évident qu'il avait du potentiel. On décelait dans son regard et dans son attitude une grande motivation », se souvient-elle.

## S'ADAPTER AU HANDICAP

Pour pallier ses difficultés à l'oral, Zaim communique essentiellement par e-mail et messagerie Skype. Ne pouvant utiliser que sa main gauche, il est équipé d'un clavier adapté. La mission handicap a mis en place au quotidien une

assistante de vie pour le déjeuner et un taxi le matin et le soir pour les trajets domicile/travail. Enfin, le télétravail va lui être proposé courant 2018, une journée par semaine.

Pour Sandrine Feydeau, l'adaptation passe aussi par le groupe et les autres services. « En imposant Zaim dans mon équipe, j'ai demandé à chacun de jouer le jeu. Il est aujourd'hui respecté et écouté. Il y a une vraie complicité parmi ses collègues. Ses résultats sont de plus en plus bons, ce qui permet d'affirmer qu'il gagne en confiance. Il est même en train d'assister à son tour une collègue qui prend des missions identiques aux siennes », se félicite la manager.

PUBLI-INFO

## ZAIM LARBES : « LE HANDICAP, IL NE FAUT PAS S'Y ARRÊTER ET CROIRE EN SOI »

*Sandrine Feydeau, responsable recouvrement comptabilité clients chez SNCF -Optim'services détaille les différentes étapes de l'intégration d'un comptable. Une insertion réussie grâce à la collaboration de la mission handicap, du manager et de l'équipe.*

### A quel moment a-t-on décelé votre handicap ?

**Zaim LARBES :** Dès ma naissance en Algérie, j'étais atteint d'une infirmité motrice cérébrale (IMC). À neuf ans, mes parents ont décidé d'aller en France pour une opération des hanches qui devait me permettre de marcher. Sans structure d'accueil en Algérie, nous sommes restés en France. Ainsi, j'ai pu y suivre une scolarité normale.

### Vous avez dû vous adapter très tôt à une nouvelle culture ?

**Z. L. :** Oui, quand je suis arrivé à l'école, j'étais en CE2 ; je ne savais ni lire ni écrire le français. J'ai alors compris qu'il allait falloir se battre pour réussir. Ça a été un moteur. Réussir ma vie était un devoir vis-à-vis de mes parents qui avaient tout sacrifié pour moi. J'ai obtenu mon bac S et un BTS en organisation des entreprises.

### Comment s'est passé l'entretien de recrutement chez SNCF ?

**Z. L. :** Quand j'ai vu que la candidate avant moi n'avait pas de handicap visible, j'ai cru que je n'aurai aucune chance. Et puis, finalement, c'est moi qui l'ai remporté !

### Comment s'est passée votre intégration ?

**Z. L. :** J'appréhendais le moment d'intégrer l'équipe, le premier contact. Mais j'ai été très bien accueilli et rassuré. Avec mon manager, j'ai une relation transparente et très bonne.

### En dehors du travail, vous avez des passions ?

**Z. L. :** Je fais comme si le handicap n'existait pas. J'adore la vitesse alors je fais du skateboard à genoux, je saute en parachute en tandem, je fais de la moto derrière un ami... Il faut croire en soi, c'est ma philosophie.

### Au fond, ce sont les autres qui vous jugent et vous renvoient l'image du handicap ?

**Z. L. :** Oui, le regard que les autres me renvoient, je préfère l'ignorer. Je connais ma valeur, j'ai fait un parcours que certains valides n'ont pu faire. C'est quelque chose dont je peux être fier. Parfois, dans les transports en commun, il arrive que des gens m'agressent verbalement, alors là, je me défends !

### Qu'attendez-vous aujourd'hui de la relation professionnelle en entreprise ?

**Z. L. :** Pour moi, ce qui est important c'est qu'on me parle comme à quelqu'un d'ordinaire.



Sandrine Feydeau et Zaim Larbes.

Qu'on me fasse un reproche si c'est nécessaire, mais qu'on m'aide aussi lorsque j'en ai besoin. Et c'est ce que j'ai trouvé dans l'entreprise SNCF.

**SNCF** Rapprochons-nous

## BNP PARIBAS S'ENGAGE POUR SES COLLABORATEURS ATTEINTS DE CANCER

Depuis 10 ans, BNP Paribas s'est engagé en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est donc naturellement que le Groupe a signé en novembre dernier, la charte INCA (Institut National du Cancer) réaffirmant ainsi sa volonté de faciliter le retour et le maintien dans l'emploi de ses salariés touchés par un cancer.

Entretien avec Dominique Bellion, responsable Mission Handicap BNP Paribas.



Dominique Bellion.

### Quelles sont les motivations qui vous ont poussé à signer la charte INCA ?

**Dominique BELLION :** Une personne sur trois se retrouve sans emploi dans les deux ans qui suivent le diagnostic du cancer car le retour au travail est souvent mal anticipé par les managers et le collectif de travail. En tant qu'entreprise responsable, BNP Paribas souhaite accompagner ses collaborateurs et anticiper avec eux l'étape importante de la reprise. Cette signature témoigne d'un engagement fort du Groupe dans la prise en compte des maladies invalidantes ainsi que dans la réintégration professionnelle après un arrêt dû à un cancer.

### Quelles actions menez-vous dans le cadre du maintien à l'emploi pour les personnes ayant un cancer ?

**D.B :** Les trois accords de politique handicap signés par le Groupe prévoient des dispositions sur le plan professionnel et sur l'environnement de travail du collaborateur concerné. Des solutions sont proposées pour lui permettre d'exercer son activité dans de bonnes conditions : aménagement du poste et/ou horaires de travail, aide au transport, mise en place du télétravail.

La coopération entre Mission Handicap, le Service de Santé au Travail et les assistantes sociales est primordiale et permet d'appréhender tous les contours de chaque situation individuelle. Les assistantes sociales sont le lien entre le salarié et l'entreprise durant son arrêt maladie permettant de conserver un sentiment d'appartenance. Elles peuvent aussi préparer le retour du salarié et l'orienter vers le médecin de travail pour prévoir d'éventuels aménagements.

### Vous fêtez vos dix ans d'actions cette année. Quel bilan faites-vous en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi ?

**D.B :** Depuis 2008, la Mission Handicap a posé les bases d'une politique handicap solide et investie passant d'un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 2,60% à 3,84 % à fin 2017. En 10 ans, nous avons recruté 457 salariés et multiplié par sept les interventions de maintien dans l'emploi. En 2017, 2 432 aménagements ont été réalisés auprès de 519 bénéficiaires.

Ces deux dernières années, nous avons recruté 115 personnes et transformé 19 CDD en CDI. La majorité des embauches passent par le levier majeur de l'alternance et 78 % se font sur des postes de commerciaux. C'est un bilan positif mais il reste encore du chemin pour lever les stéréotypes.

### COMMUNIQUÉ

Chaque jour, faisons grandir la confiance.

## RECRUTER SUR LE SEUL CRITÈRE DES COMPÉTENCES



A vos côtés pour relever vos défis.

Référence Intérim

700 agences dans toute la France

Conseil Recrutement

70 cabinets de recrutement dans toute la France



### Avoir une politique Handicap active, c'est prendre soin de ses salariés permanents et intérimaires.

Manpower a renouvelé son 3<sup>ème</sup> accord Handicapable, (2016-2018) pour ses salariés permanents et en a reçu l'agrément. Portée par l'amih et tous les acteurs de l'entreprise, la politique handicap de Manpower a pour mission l'intégration et le maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés permanents, en particulier les alternants handicapés, ainsi que toutes les actions de sensibilisation nécessaires pour créer la confiance, facteur clé de succès quand on est en situation de vie, de santé difficile.

### S'engager pour le Secteur du travail protégé et adapté (STPA).

Manpower est aussi partenaire du réseau GESAT (Groupement d'Établissements de Services d'Aide par le Travail et d'entreprises adaptées) afin de travailler activement au développement du secteur protégé et adapté, source complémentaire d'aide par le travail pour les Travailleurs Handicapés.

### Nous recrutons en CDI, CDD et Alternance

• Pour notre réseau d'agences et Cabinets de recrutement des :  
Assistant(e) commercial(e) / Assistant(e) de recherche, Chargé(e) de recrutement, Chargé(e) d'affaires, Consultant(e) recrutement, Responsable d'agence.

• Pour le Siège Social ou en Directions Régionales, l'ensemble des métiers des fonctions supports

Rejoignez-nous : [manpower-rh.fr](http://manpower-rh.fr)



# J'AI LE BON PROFIL POUR ÊTRE ENGAGÉE.

Anne Perrault  
Déficiente visuelle  
Élève ingénieur  
En alternance chez Gemalto

**Passer à côté du bon profil est un handicap pour l'entreprise!**

Aujourd'hui, lorsque l'on est handicapé, valoriser ses expériences, développer ses compétences, assumer sa singularité font la différence! Avec l'Agefiph, adoptez le bon profil!

Pour en savoir plus, renseignez-vous sur [agefiph-lebonprofil.fr](http://agefiph-lebonprofil.fr)

## UNE TRADITION DE MÉCÈNES À VAISON-LA-ROMAINE

Un appel au mécénat a été lancé pour financer la restauration de la toiture de la cathédrale Sainte-Marie de L'Assomption de Vaison-la-Romaine. Dans ce cadre, le mécène Léonard Gianadda a offert à la cathédrale dix-neuf nouveaux vitraux, réalisés par l'artiste de renommée internationale Kim En Joong. Cinq de ces vitraux seront posés en juin prochain et redonneront splendeur, lumière et prestige à l'édifice, fermé au public durant un quart de siècle.

Vaison-la-Romaine, commune du Vaucluse, a la particularité de réunir trois villes en une seule : ville romaine sur le bas, ville moderne au centre et ville médiévale sur les hauteurs. Pendant l'entre-deux-guerres, les fouilles romaines et la restauration du théâtre ont pu être financées grâce à la générosité de Maurice Burrus, un chef d'entreprise passionné d'archéologie. Ces dernières années, c'est la cathédrale Sainte-Marie de l'Assomption qui menaçait. Les travaux de

consolidation auront bien lieu. L'apport des nouveaux vitraux financés par Léonard Gianadda s'inscrit dans la tradition des grands mécènes de la ville.

Les premiers vitraux seront posés les 4 et 5 juin prochain, en présence du mécène suisse. Une façon de renforcer les liens qui unissent la ville de Martigny, dans le canton du Valais, à Vaison-la-Romaine, jumelées depuis 40 ans.

### LÉONARD GIANADDA : TRANSMISSION ET FIDÉLITÉ

Léonard Gianadda a vécu deux vies. Il est pendant 40 ans promoteur immobilier en Suisse. Mais en 1976, deux événements consécutifs vont bouleverser son existence.

Le premier est une chance. En voulant construire un immeuble, à Martigny, il découvre à trois mètres sous le sol, des ruines d'un temple dédié au dieu Mercure. Le second événement est une tragédie familiale, son frère Pierre décède brutalement d'un accident d'avion. « L'accident de mon frère a changé ma vie, j'ai alors décidé de construire une fondation pour perpétuer sa mémoire. Elle porte son nom Pierre Gianadda. », explique-t-il.

Sur l'emplacement du temple romain, il fera ériger un bâtiment colossal. Depuis 40 ans, la fondation y expose les grands peintres du XX<sup>ème</sup> et du XXI<sup>ème</sup> siècle et organise des concerts.

Dans le jardin, ce sont les sculptures et le point de vue superbe sur la nature valaisanne, que l'on contemple avec un sentiment de plénitude et de quiétude qui invite au recueillement. On aimerait interroger les pierres pour qu'elles nous racontent ce qu'elles ont vu, ce qu'elles ont entendu...

Le mécène a financé à Martigny les vitraux des deux églises, confiant ceux de la chapelle de la Bâtiaz à Kim En Joong. Il finance aussi des institutions pour personnes handicapées, des écoles, met à disposition des logements pour des migrants.



Léonard Gianadda (à gauche) et le Père Kim En Joong (à droite).

### LES VITRAUX DE KIM EN JOONG : UNE ŒUVRE ACCOMPLIE

Né en 1940 en Corée du Sud, Kim En Joong a connu l'occupation japonaise et les privations. Il s'installera en Europe, puis en France, où il réside depuis les années 1970. Devenu prêtre dominicain à 34 ans, il mène parallèlement un chemin d'artiste au travers du vitrail. Il choisit la peinture abstraite, langage universel, accessible à tous. Son œuvre est un hymne à la joie et à la liberté.

« Tout ce que je touche avec mes pinces, et mes couleurs, se doit d'être un objet de contemplation. Sinon, je ne le considère pas comme un travail artistique », explique-t-il.

En évitant le figuratif, il laisse le soin à chacun d'imaginer. Point de dogme chez le père dominicain épris de liberté, de couleurs et de formes qui éveillent l'imaginaire.

« Je me souviens d'une petite coréenne de dix ans qui, en voyant les vitraux, a été touchée par les yeux. Il n'y a pas d'âge pour aimer le beau », dit-il. Avant d'ajouter que l'homme doit « quitter les choses superficielles et artificielles, revenir à l'humilité, pour ne pas vouloir dominer les autres hommes ». Kim En Joong s'attache, par son travail artistique et son immense talent, à faire resurgir la part de lumière qui se cache en tout homme. Ses vitraux ornent de nombreux édifices religieux en Europe et dans le monde. Il a ainsi signé les vitraux de la cathédrale d'Évry, de l'église Saint-Patrick de Dublin en Irlande, de la paroisse de la Sainte-Trinité à Lyon, de la basilique Saint-Julien de Brioude, de la chapelle de Notre-Dame de Layre à Ambert, de la chapelle de la Bâtiaz à Martigny en Suisse...

Livre : « Quand les âmes se font chant », de Kim En Joong et de François Cheng. Editions Bayard. 50 poèmes et 50 œuvres en écho.



Chapelle 140 x 60 cm.

Vitrail de Kim En Joong, Cathédrale de Vaison la Romaine.

# AU MUSÉE DE L'ARMÉE : NAPOLÉON ET L'ART DE LA STRATÉGIE

*Le musée de l'Armée accueille une grande exposition consacrée à Napoléon, accessible à tous.*

**P**our accéder au musée de l'Armée<sup>(1)</sup>, il faut franchir le seuil de l'hôtel des Invalides, fondé par Louis XIV pour abriter les invalides de ses armées. C'est dans ce lieu symbolique, sous l'impressionnant dôme des Invalides, ancienne chapelle royale, que reposent les cendres de l'empereur. Cette année, le musée de l'Armée met à l'honneur une facette de Napoléon universellement reconnue : le chef de guerre stratège.

Le directeur du musée, le général Alexandre d'Andoque de Sériège nous explique en quoi Napoléon est une référence en matière de stratégie. « Il a marqué l'histoire de la stratégie et inspiré beaucoup de penseurs comme Clausewitz. Cette pensée s'est ensuite diffusée dans le monde civil et dans l'entreprise. L'exposition explique à l'aide de cartes militaires, comment Napoléon dirigeait son armée, comment il planifiait ses batailles en ne laissant rien au hasard. Il était à la fois un stratège politique, militaire et un chef tacticien sur le terrain. C'est le seul qui soit rentré dans trois capitales européennes, remportant à son actif le plus de batailles. »

Des qualités de tacticien et de meneur d'hommes : « Napoléon savait sortir des schémas habituels pour déjouer ses adversaires. Il étudiait les forces et les faiblesses de ses adversaires avant de passer à l'action. Instinctif raisonné, il attaquait par surprise. On lui reconnaît de grandes qualités d'organisateur ; il a su mettre en place un véritable état-major dans le but de mettre en pratique sa pensée, son action. Pour agir, il faut savoir. Il pouvait compter sur un réseau d'espions pour obtenir des renseignements en permanence sur les populations, les armées adverses et le terrain. C'était aussi un chef sur les champs de bataille qui galvanisait ses soldats et qui montrait l'exemple », poursuit le général.

L'exposition explique les enjeux et le déroulement des campagnes, analysant ses plus célèbres batailles, ses succès comme ses échecs. Et pour l'historien François Houdecek, membre du conseil scientifique de l'exposition et de la Fondation Napoléon, c'est dans les faiblesses de Napoléon que l'on peut comprendre sa chute. « Napoléon est l'archétype de l'homme qui agit dans le monde politique et qui a le courage de mener les choses jusqu'au bout. Mais c'est aussi



*Napoléon Ier, empereur des Français, roi d'Italie et protecteur de la confédération du Rhin par CARLE VERNET, 1807. INV 1159, Fondation Napoléon.*

ce qui constitue l'une de ses faiblesses car il pensait être le seul à pouvoir mener les choses à bien et ne savait pas déléguer. Napoléon a une grande ambition politique, mais ne conceptualise pas complètement la finalité de son projet, hormis l'hégémonie française. Il est ainsi contraint à une perpétuelle fuite en avant. Il n'accepte pas ses défaites ou ses échecs comme la campagne de Russie, car reconnaître ses erreurs ce serait pour lui admettre qu'il est faillible et quelque part renoncer...»

L'exposition s'attache à mettre en valeur l'art de la stratégie, subtile articulation entre la pensée et l'action d'un homme d'Etat. Jusqu'à la fin, Napoléon n'a pas renoncé à croire en son destin, habité par une volonté de puissance hors du commun. Il a fait de sa vie un roman, le roman de la France.

*Les visites peuvent être adaptées au handicap moteur, auditif, mental et visuel. Une visite découverte en Langue des signes est proposée ponctuellement.*

## AGENDA

### VOUS CHERCHEZ UN JOB D'ÉTÉ

Le réseau Information Jeunesse et le CIDJ proposent des forums jobs d'été pour rencontrer les entreprises, rédiger son CV ou sa lettre de motivation, consulter des milliers d'offres de jobs d'été, emplois saisonniers dans toute la France. Consultez : [Jobs-ete.com](http://Jobs-ete.com)

Le nouveau guide des métiers « Ces métiers qui recrutent », disponible dans les CIDJ dresse un panorama des 60 secteurs, 230 entreprises qui recrutent (sans qualification jusqu'à bac +5.).

### ENTREPRISE, VOUS CHERCHEZ À RECRUTER

Le salon Paris pour l'emploi, le plus important événement de recrutement multisectoriel en France, organise son prochain salon les 4 & 5 octobre 2018, de 9 h à 18 h, place de la Concorde, Paris. Un espace hardi-accueillant de 1000 m2 facilite la rencontre entre candidats en situation de handicap et les Missions Handicap des entreprises.

Consultez : [parisemploi.org](http://parisemploi.org)

(1) Du 6 avril au 22 juillet 2018. Musée de l'Armée : Hôtel national des Invalides 129, rue de Grenelle- PARIS 75007

## IFOCOP EXPERIENCES LANCE UNE FORMATION DE COMMUNITY MANAGER EN LIGNE

Se former tout en restant chez soi ou sur son lieu de travail constitue pour beaucoup de personnes une opportunité de reconversion. Entretien avec Françoise Daël, directrice communication du groupe.



Françoise Daël.

Le groupe IFOCOP est spécialisé dans la formation professionnelle de demandeurs d'emploi et de salariés sur toute la France.

### En quoi consiste le métier de community manager ?

**Françoise DAËL :** C'est un spécialiste du webmarketing. Il est garant de l'identité numérique de l'entreprise ou des produits (e-réputation). Il fédère, développe, gère et anime des communautés on-line et offline via les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn...) pour développer la notoriété d'une marque, d'un produit, d'un projet.

### Quel est le public cible ?

**F. D. :** La formation en ligne a été pensée en priorité pour les salariés d'entreprise souhaitant changer d'emploi ou compléter leurs compétences. Cette formation est parfaitement pertinente dans ses modalités

pédagogiques pour les personnes en longue maladie, comme le cancer par exemple. En effet, le format en ligne permet de suivre une formation à son rythme, de chez soi, et limite la fatigabilité et le stress.

### Quels sont les débouchés ?

**F. D. :** Community manager, trafic manager, rédacteur web, responsable communication on line, chargé d'études média : les débouchés sont multiples !

### Comment se déroule la formation ?

**F. D. :** La formation se compose de dix missions métiers. Dans chaque mission, l'apprenant dispose de ressources variées : vidéos, classes virtuelles, contenus multimédias, quiz... Un tuteur expert métier accompagne les apprenants tout au long de leur parcours ; un forum permet aux apprenants d'échanger entre eux. La formation se déroule sur 150h en 6 mois, soit en moyenne 5h de travail personnel par semaine. Le parcours peut être aménagé dans le temps pour les candidats en situation de handicap.



## TÉMOIGNAGE

**LAURENCE FEDERSPIL, DIRECTRICE D'UN CENTRE IFOCOP,** apprend qu'elle a un cancer en 2010. Elle témoigne ici de sa reconversion professionnelle vers le métier de formatrice.

### DES SIGNES AVANT-COUREURS.

« Les mois qui ont précédé l'annonce de mon cancer, je sentais une grande fatigue, une lassitude. J'avais des difficultés à travailler, à faire des projets, je craignais par exemple de prendre les transports en commun... »

### L'ANNONCE DU CANCER.

« Le diagnostic tombe lors d'une banale mammographie de contrôle. Un état de sidération et de tristesse s'empare alors de moi. Il dure quelques jours, le temps que tous les examens confirment le diagnostic. Puis vient une première opération et la nécessité de préparer le départ de l'entreprise en quelques jours. Et de déléguer les tâches du poste, en vue d'un arrêt maladie, pour une durée inconnue. J'ai eu la chance d'avoir un soutien sans faille de mon entourage professionnel. »

### LES TRAITEMENTS.

« Après la première opération et l'annonce d'une chimio, j'ai décidé de me consacrer totalement aux soins et au repos le temps nécessaire. J'ai fait une demande de RQTH\* acceptée pour cinq ans. L'arrêt maladie aura duré quatorze mois en tout. »

### LA REPRISE.

« La reprise s'est faite en temps partiel thérapeutique pendant environ six mois, avec enthousiasme. J'étais prête (je croyais l'être) ! Puis, j'ai pris conscience de problèmes cognitifs (oubli de mots, de process, etc.), j'ai lutté pour retrouver cette mémoire, et certaines situations professionnelles étaient devenues insurmontables. Je me retrouvais extrêmement seule et déstabilisée. J'ai compris qu'il fallait que je trouve une situation plus en



Laurence Federspil, formatrice dans un centre IFOCOP.

adéquation avec mon état de santé et ma fatigue persistante, afin de réduire les risques de récurrence. J'ai fait le choix de quitter mes fonctions de manager. Je me suis engagée dans un dispositif de formation certifiante pour devenir consultante chez IFOCOP. »

### LA SOLUTION FORMATION.

« Si je n'avais pas pu bénéficier d'un accompagnement, puis d'une formation professionnelle certifiée, je n'aurais pas pu changer d'emploi avec professionnalisme. La maladie, malgré le cataclysme et la fatigue, m'a obligée à ralentir, à regarder autour de moi et en moi, à m'interroger sur mes priorités. Pour comprendre quel pouvait être le nouveau métier le plus adapté pour moi. »

### PROCHAINES RENTREES 2018 :

1er juin / 28 septembre / 07 décembre

Des webinaires d'information sont organisés chaque semaine  
Inscrivez-vous sur : [www.ifocop-experiences.fr](http://www.ifocop-experiences.fr)

SALON  
HANDICAP

EMPLOI &amp; ACHATS RESPONSABLES

28  
MAI 2018  
Palais des Congrès  
PARISL'événement national du handicap  
en entreprise & des achats responsables**3 500**collaborateurs, managers,  
acheteurs**150**

EA, ESAT, TIH

**60**

conférences &amp; ateliers

**500**

experts mobilisés

- PLACE DE MARCHÉ EA/ESAT
- RECRUTEMENT/EMPLOI
- FORMATION
- SENSIBILISATION
- NETWORKING

Infos & inscriptions sur [salonhandicap.com](http://salonhandicap.com)

#salonhandicap

# POUR UNE ÉLECTRICITÉ TOUJOURS PLUS CONNECTÉE, MIXONS NOS ÉNERGIES.

En 2018, le Groupe EDF recrute plus de 2 500 personnes.

Venez innover avec nos équipes pour optimiser la production et la consommation d'électricité et rendre possible des mix énergétiques toujours plus bas carbone\*.

Postulez sur [edf.fr](http://edf.fr)



Data Center Noé.

\* Source : étude PWC « Facteur carbone européen » – Comparaison des émissions de CO<sub>2</sub> des principaux électriciens européens en 2016 : moyenne Europe : 275 kg de CO<sub>2</sub>/MWh – EDF SA France continentale 2016 : 16 kg de CO<sub>2</sub>/MWh. Émissions directes, hors analyse du cycle de vie (ACV) des moyens de production et des combustibles en France.