

LE CHEMIN VERS L'INSERTION

L'ACTUALITÉ DU HANDICAP
ET DE L'EMPLOI

SEPT. / NOV. 2018



ROMAIN BRIFAUT,
PORTRAIT D'UN STYLISTE DOUÉ

DOSSIER : AUTISME ASPERGER

PORTRAIT

Romain Brifault, styliste passionné :
« je veux rendre la mode accessible à tous ».
P.3

DOSSIER

Diagnostic et accompagnement
d'un « autiste Asperger » : de l'ombre à la lumière.

De l'importance du diagnostic dès l'enfance.
P.4

Thomas Poncelet :
« j'ai arrêté d'être dans la culpabilité de la différence ».
P.5

EMPLOI

H&M : une entreprise handi-accueillante.
p.6

ÉVÈNEMENT

Au Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables,
carnets de commandes remplis pour le secteur
protégé et adapté.

Hipip IN remporte le trophée
« Agefiph emploi et formation ».
P.8

INSERTION

HSBC France : un taux d'emploi en augmentation.
P.9

ENTREPRISE

Le groupe Crédit du Nord recrute !
P.11

SANTÉ

La santé mentale : parlons-en !

Séjours RÉPIT : une bulle d'oxygène pour les aidants.
P.12

DÉBAT

Troubles de l'addiction : une société en quête de sens.
P.13

RECRUTEMENT

Société Générale : cap sur l'insertion.
P.14

ÉDITO



Dans ce nouveau numéro, nous abordons le thème de l'insertion des personnes autistes Asperger.

Handicap neurologique et cognitif, le syndrome d'Asperger est relativement nouveau dans sa définition et sa connaissance.

Entre force et fragilité, ce numéro explore deux facettes intimement liées...

Non diagnostiquées, les personnes autistes Asperger manquent d'outils pour vivre de façon autonome alors qu'elles possèdent les facultés intellectuelles pour le faire. Leurs troubles d'interaction dans la vie sociale entraînent des souffrances invisibles dont on parle peu.

Or, la France reste en retard en matière de diagnostic, une situation jugée insupportable pour les intéressés qui attendent souvent l'âge

adulte pour se faire diagnostiquer.

Christophe Morin, responsable de la mission handicap d'Orange, diagnostiqué autiste Asperger à cinquante ans, témoigne ici du soulagement que le diagnostic a apporté dans sa vie.

Vous découvrirez aussi les témoignages de personnalités créatives à l'instar du styliste Romain Brifault qui a su faire de son handicap une force, et a fondé une maison de couture en Normandie.

Quant à Thomas Poncelet, conférencier en entreprise, « *les images que véhiculent les personnes autistes Asperger sont soit des génies comme Bill Gates, soit des personnes incapables de communiquer avec l'extérieur. On ne parle jamais de ceux qui sont au milieu* » dit-il. Au travers de ses conférences en entreprise, il entend faire de la pédagogie et démontrer que le handicap peut être un atout quand il est bien accompagné.

Un message positif de plus en plus présent dans les entreprises qui témoignent de leurs actions dans ces pages (AUCHAN, BUREAU VERITAS, CREDIT DU NORD, H&M, HSBC, SIACI SAINT HONORE, SOCIETE GENERALE, SNCF), ainsi que le centre Gustave Roussy.

Enfin, ce numéro traite aussi de la question de la santé mentale et des troubles de l'addiction avec le professeur Jacques Besson. Il explique comment rechercher avec le patient des « attracteurs de santé », peu importe les traumatismes du passé.

Dans une société qui génère de plus en plus de dépendances et d'addictions, cette vision de la santé innovante redonne les clés pour prendre en main sa Vie, en trouver le sens et une cohérence....

Bonne lecture,

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
Webmaster : William Baudalet

Chemin N°21
Septembre / Novembre 2018

Photo de couv. : © Arnaud Bertereau - Agence Mona
éditeur : sarl Tardieu 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.

AVENCOD : LA START-UP QUI FAIT UN ATOUT DE LA DIFFÉRENCE

LA PAROLE À :

LAURENT DELANNOY, CO-FONDATEUR D'AVENCOD

De plus en plus de films, d'articles et de séries viennent nous parler des Autistes Asperger montrant des personnages aux compétences intellectuelles hors du commun, plutôt sympathiques et décalés. Cette image d'Epinal idéalisée tend à effacer la réalité des personnes autistes ayant de grandes difficultés à s'intégrer professionnellement.

Mais la différence n'est-elle pas une richesse ?

Nous avons créé Avencod, entreprise Adaptée dont les collaborateurs sont principalement des personnes ayant un trouble du spectre autistique sans déficience intellectuelle, plus communément appelées Asperger ou Haut Potentiel. Nous travaillons avec le Centre de Ressources Autisme, avec des neuropsychologues spécialisés et principalement avec nos collaborateurs qui sont les mieux placés pour nous exprimer ce qu'ils vivent.

Notre solution est une solution parmi d'autres et notre expérience prouve que l'intégration est possible. Elle se fait avec quelques aménagements nécessaires, avec l'écoute, la bienveillance et le bon sens qui permettent de réussir sans plus d'effort qu'avec une personne dite neurotypique. Cela est juste différent et le résultat si enrichissant.

Ne privons pas les entreprises de ces compétences qui deviennent rapidement indispensables, de cette richesse humaine qu'apporte la diversité dans les relations interpersonnelles de l'entreprise et de ses valeurs. Ouvrons les portes et accompagnons les personnes autistes à exprimer leurs compétences pour qu'elles puissent trouver leur place au sein des entreprises et de la société !



ROMAIN BRIFAUT, STYLISTE PASSIONNÉ : « JE VEUX RENDRE LA MODE ACCESSIBLE À TOUS »

Diagnostiqué autiste Asperger à huit ans, le styliste Romain Brifault se découvre à l'adolescence une passion : la mode. Doué pour la création, il crée, il y a trois ans, sa propre maison de couture.

Nous avons rencontré Romain Brifault dans son entreprise installée près de Rouen. Enthousiaste et passionné, il nous fait découvrir son atelier où il crée des modèles pour femmes. Des créations couture et sur mesure, des robes de soirée et de cocktail, des tailleurs pantalon à la coupe épurée et fluide, des vêtements alliant tradition, esthétique et modernité. La silhouette du jeune créateur est à l'image de ses créations, élégante et classique, avec une pointe de sophistication. Il a tout juste 24 ans, un âge qui est pour lui un atout.

NAISSANCE D'UNE VOCATION

Romain Brifault se découvre une créativité débordante alors qu'il prépare à Rouen un bac pro « Métiers de la mode et des vêtements ». Mais c'est lors d'un stage à Paris, dans une maison de couture, qu'il prend conscience de sa créativité et de son talent. C'est pendant ce stage que la couture s'est mise à lui parler : « *J'ai eu des visions très claires de la mode* », dit-il avec fierté. « *Depuis, je vis dans la mode et avec la mode en permanence, c'est ancré en moi* ». Lorsqu'on lui demande d'improviser un modèle, il fait, en quelques minutes, une esquisse. Intuitif, il sent la personnalité qui lui fait face et le modèle qui lui correspond. Le résultat est époustouflant !

UNE ENTREPRISE FAMILIALE

La famille Brifault est soudée autour d'un projet commun, la réussite de Romain et de l'entreprise. Le frère en est le directeur général et la mère assure la coordination de l'Atelier. « *Nous travaillons en symbiose et c'est ce qui est devenu notre force* », explique le styliste.

Soutenu par sa famille, Romain Brifault organise son premier défilé en 2014, à Rouen. Il y présente une robe de mariée spécialement conçue pour une personne en fauteuil roulant. Il conçoit pour ce vêtement un procédé breveté lui permettant de reculer avec sa robe sans que la traine ne se prenne dans les roues. « *Je suis là pour faire bouger les choses, ouvrir les portes à toutes les personnes qui ne peuvent pas franchir le seuil de la mode* », indique-t-il.

Déscolarisé après le CP, Romain pourra, grâce à un auxiliaire de vie scolaire, réintégrer le collège en 5^e. « *De l'enfance je garde des souvenirs assez noirs. J'avais du mal à gérer mes émotions, je ne comprenais pas pourquoi je n'étais pas écouté et hyperactif. On me disait souvent que je venais d'un autre monde...* », se souvient-il.

Après les années difficiles de l'enfance, c'est vers lui aujourd'hui que les clientes peuvent s'épancher sur leurs complexes et leurs envies. « *J'aime embellir le corps de la femme, Je compare ça à un sixième sens. J'arrive à ressentir, parfois à savoir, ce que la personne veut dire avant qu'elle termine sa phrase. C'est une alchimie qui se produit entre moi et la cliente* ».

UN PROJET AMBITIEUX

Parce que le sur-mesure n'est pas accessible à tous, Romain Brifault souhaite innover et proposer un système de transformation d'un modèle à partir d'une prise de mesure automatique et sans essayage. « *Il s'agit non seulement de restituer les mesures (tours et hauteurs du corps humain) mais également d'en interpréter la morphologie, unique à*



Romain Brifault dans son atelier.

chaque personne, pour que le vêtement tombe bien. » Cette innovation est une belle coopération avec des entreprises françaises du digital et de la mode.

« *Aujourd'hui nous sommes sur le point d'y arriver avec les progrès de la technologie* », promet Romain avec conviction. Une aubaine pour les personnes ayant des difficultés pour se déplacer. Mais il reste à l'entreprise à lever les fonds nécessaires pour terminer le démonstrateur. A cet effet, un site internet baptisé PMSD (pour une mode sans différence) a été créé pour collecter des dons.

« *Je veux rendre la mode accessible à tous. La personne handicapée est comme une fleur bleue parmi des fleurs rouges. La nature est variée. Si on accepte de vivre ensemble, alors on vivra dans un monde meilleur* » dit-il, exprimant ainsi sa vision d'un monde plus juste.

Avant de se quitter, Romain, autodidacte, s'installe au piano et joue l'une de ses compositions personnelles, avec un sens inné de l'équilibre et de l'harmonie.

Un talent de plus... avec le secret espoir de pouvoir un jour entendre jouer ses compositions pendant ses défilés.

« *Ma différence est une force* », Romain Brifault
 City Editions, 18 euros

— DIAGNOSTIC ET ACCOMPAGNEMENT D'UN « AUTISTE ASPERGER » : DE L'OMBRE À LA LUMIÈRE

Christophe Morin est responsable de la Mission Handicap chez Orange depuis trois ans.

Diagnostiqué autiste Asperger à 50 ans, il revient sur les trois étapes clés d'un processus qui a changé sa vie.



Christophe Morin.

Quelles difficultés avez-vous rencontrées, sur le plan professionnel, avant le diagnostic ?

Christophe MORIN : D'un côté, on me disait que mon travail était toujours très précis, rendu dans les délais mais que, d'un autre côté, je posais problème en terme de relations humaines. L'équipe était en souffrance. En réunion, je pouvais me mettre en colère, être peu souriant, avoir des mots durs. De nature rigoureuse, soucieux de la justesse, je pouvais m'opposer à mes collègues pour rétablir la précision des faits.

Ce qui me valait d'être perçu comme un donneur de leçon !

A quel moment est venu l'idée d'aller vous faire diagnostiquer ?

C.M : Mon manager était bienveillant avec moi, il a su patienter mais attendait que je progresse. C'est en allant par hasard à une conférence sur les autistes Asperger que je me suis reconnu dans ce qui était décrit. J'ai alors décidé de me faire diagnostiquer pour en avoir le cœur net.

Que s'est-il passé à l'annonce du diagnostic ?

C.M : Un soulagement extrême... Enfin à 50 ans, je savais pourquoi je n'étais pas comme tout le monde. Les anxiétés accumulées se sont atténuées d'un seul coup. Au début, je n'en ai parlé qu'à mon manager et puis j'ai décidé de le faire savoir.

Avez-vous noté des améliorations sur le plan professionnel ?

C.M : Cela a changé la vision de mes collègues, les a priori sont tombés.

Depuis, mon manager me confie des tâches complexes, là où il sait que je serai à l'aise. Cependant, sur les sujets avec des interactions avec beaucoup de monde, il ne me les donnera pas. Et il a raison.

Quelles sont les solutions en terme d'accompagnement ?

C.M : Grâce à la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), j'ai pu bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Le but est de recréer des connexions neuronales là où le cerveau d'un Asperger en manque. Il faut travailler sur les relations interpersonnelles, dont la bonne prise en compte implique de savoir gérer les sensations et les émotions, pour soi et pour les autres. Le syndrome d'Asperger ne nous y aide pas !.

Avant votre diagnostic, avez-vous pensé être concerné par le handicap ?

C.M : Quand j'ai postulé à la Mission Handicap, je ne savais pas que j'étais concerné. Mais j'y ai trouvé du sens. Ça me touchait qu'Orange fasse des actions pour les personnes en situation de handicap. Je ne savais pas pourquoi et maintenant je le sais. Mon regret est de ne pas avoir été diagnostiqué avant 50 ans. J'aurais pu mieux me comprendre et mieux me faire comprendre depuis bien longtemps.

Quelles sont vos priorités dans l'entreprise ?

C.M : En transmettant mon témoignage, j'espère permettre à des salariés concernés par le sujet de se reconnaître et de s'identifier auprès de la mission handicap. Nous allons organiser une conférence en novembre avec un objectif : informer sur l'autisme Asperger et accompagner les salariés concernés qui le souhaitent.

— DE L'IMPORTANCE DU DIAGNOSTIC DÈS L'ENFANCE

L'association Asperger Amitié, créée par Miriam Sarbac et située à Paris propose des activités culturelle, artistique pour enfants, adolescents et adultes autistes Asperger. Le 9 juin dernier, un spectacle venait clôturer une année de cours de peinture. Nous avons rencontré Nolan et Nathan, âgés de huit ans et accompagnés chacun par leur père.

Nathan montre le dessin qu'il a peint dans la grande fresque collective affichée sur le mur.

Son père est à ses côtés. Il nous raconte les années passées à faire des diagnostics, à consulter des spécialistes sans obtenir de résultat.

« A l'école, mon fils n'avait pas les codes sociaux, il s'énervait. Le diagnostic d'autisme a finalement été posé. Si je me souviens de mon enfance j'ai l'impression de l'être un peu aussi. » avoue t-il.

Aujourd'hui, grâce au diagnostic, Nathan a pu bénéficier dans son école d'un Auxiliaire de Vie Scolaire depuis 2017.

Nolan, de son côté, nous montre son dessin qui représente la terre coupée en deux.

Son père, informaticien de métier, nous raconte le long parcours pour arriver au diagnostic de son fils.

« Le diagnostic a tout changé, à la fois la façon dont je vois mon fils et la manière de lui parler. »

Cependant, manager dans l'informatique, il s'interdit de parler à ses collègues du handicap de son fils, « Je manage des informaticiens dans le monde entier et je vois bien que beaucoup sont autistes. » Mais dans l'entreprise le handicap reste tabou. « On n'en parle pas ! » conclut-il.



Nathan devant son dessin.

THOMAS PONCELET : « J'AI ARRÊTÉ D'ÊTRE DANS LA CULPABILITÉ DE LA DIFFÉRENCE »

Thomas Poncelet est diagnostiqué autiste Asperger⁽¹⁾ à 26 ans. Brillant élève à l'ESSEC, il nous parle de son parcours personnel. Il nous fait rentrer dans l'univers riche des personnes autistes Asperger tout en témoignant de son sentiment d'être différent qui l'accompagne depuis toujours.

Vous avez été diagnostiqué autiste Asperger à 26 ans. Qu'est-ce que cela a changé dans votre vie ?

Thomas PONCELET : Un véritable soulagement, j'ai arrêté d'être dans la culpabilité de la différence. Avant je voulais être comme tout le monde et je souffrais de ne pas y arriver. Mais quand il y a eu le diagnostic posé, il ne s'agissait plus de changer fondamentalement sa structure mais de s'adapter continuellement en faisant avec sa différence. Ce besoin d'adaptation est constant et il faut y travailler en permanence. C'est véritablement épuisant.

Peut-on parler de symptômes communs partagés par les personnes autistes Asperger ?

T. P. : L'anxiété est généralement omniprésente chez nous. Les «Asperger» sont hypersensibles et disposent d'une certaine intelligence pouvant être rationnelle ou artistique, avec souvent des pics dans certains domaines. Cela va provoquer une sorte de décalage avec l'entourage... C'est comme cela que certaines personnes les «Asperger» deviennent de grands musiciens, de grands peintres etc.

Tous ne sont pas pour autant des génies.

T. P. : C'est vrai que les deux images qu'on véhicule souvent de l'autisme Asperger, ce sont, soit des génies comme Bill Gates, JK Rowling (Harry Potter) ou Daryl Hannah (actrice) par exemple, soit des personnes incapables de communiquer avec l'extérieur. On ne parle jamais de ceux qui sont au milieu et qui constitue la majorité.

Beaucoup ont des prédispositions pour l'informatique ?

T. P. : Oui en effet. Sans vouloir généraliser, on peut dire que le système de programmation plaît souvent au système de fonctionnement autiste. Un peu comme les systèmes « If Then », c'est-à-dire que, s'il y a telle condition, il se passe telle chose. En réalité, on réalise que dans les relations sociales, ce n'est pas comme ça que ça se passe, il y a le feeling, le contact, des choses qu'on ne sait pas forcément décoder ou anticiper. Alors que ce qui vient de l'ordinateur est binaire.

Et donc plus rassurant pour un autiste Asperger ?

T. P. : En quelque sorte oui, car on n'est pas dans le flou. Si on programme quelque chose, on sait à quoi s'attendre. Sur le côté binaire, les autistes fonctionnent généralement de manière beaucoup plus pragmatique, face à une situation donnée. Ils auront souvent une réaction qui sera en fonction des éléments qui seront à leur disposition.

Sur l'aspect social, comment peut-on aider les personnes embauchées en entreprise ? Avez-vous des méthodes ?

T. P. : C'est du cas par cas. Il y a des personnes qui vont avoir des problèmes sensoriels qu'il faudra donc mettre dans



Thomas Poncelet.

des environnements calmes, d'autres auront plus de problèmes d'interaction. Il doit forcément y avoir une adaptation, autant de la part de la personne autiste que des entreprises. Il faut voir ce que chacun est prêt à concéder et ce qui ne peut pas l'être. Tout le monde est gagnant.

Comment s'est passée votre intégration professionnelle après vos études ?

T. P. : Après un bref passage en entreprise, j'ai intégré une association. J'avais besoin de me sentir utile. Depuis quelques années, je donne aussi des conférences en entreprise sur l'autisme lorsqu'on me le demande.

En ce moment, vous êtes en transition. Le travail idéal ce serait quoi ?

T. P. : Ce serait un travail dans lequel je ressens le sentiment de participer à quelque chose qui me parle, être utile. Bien avant l'importance du salaire. Un «Asperger» a le plus souvent besoin de créer. L'argent est rarement son moteur.

Vous avez une passion ?

T. P. : Oui, je consacre 30 % de mon temps à imaginer et à décrire un univers. C'est un univers à l'instar de Tolkien, avec le Seigneur des Anneaux, avec certainement bien moins d'ambition. Ce monde a sa propre mythologie, son propre fonctionnement. Et j'ai réussi à en faire un jeu de rôle, pour lequel j'ai une trentaine de joueurs, avec un roulement trimestriel. Cela fait partie de ma vie et susciter l'intérêt de personnes non-autistes me rend aussi heureux.

(1) : Le syndrome d'Asperger est un trouble neurologique du spectre autistique qui touche le cerveau et qui fait partie des troubles envahissants du développement.

H&M : UNE ENTREPRISE HANDI-ACCUEILLANTE

H&M, le « géant suédois de la mode », est une entreprise à la fois créative et responsable, guidée par des valeurs et centrée sur le client. H&M France, qui a fêté ses 20 ans cette année, c'est plus de 7.000 collaborateurs répartis dans plus de 230 magasins. Agnès THIEBLEMONT, responsable Mission Handicap H&M, présente les engagements pris dans leur 2^{ème} accord (2018-2020) en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap.



Agnès Thieblemont.

Quels sont les objectifs du 2^{ème} accord applicable depuis le 1^{er} Janvier 2018?

Agnès THIEBLEMONT : Depuis notre implantation en France en 1998, nous avons mis en place des actions de sous-traitance et de recrutement en faveur des personnes en situation de handicap.

Nous avons décidé d'aller plus loin en signant notre premier accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap avec nos partenaires sociaux en 2015. Compte tenu du bilan très positif, c'est naturellement que nous avons souhaité négocier et signer notre deuxième accord afin de confirmer notre engagement sur le sujet du handicap, en accord et unanimement avec nos partenaires sociaux afin de continuer à progresser, notamment sur le recrutement.

Quels sont les métiers que vous proposez chez H&M ?

A.T : H&M offre de nombreuses perspectives de carrière. Un environnement dynamique et toujours actif, un lieu où le client reste au centre de toutes les attentions. Il existe plusieurs métiers en magasin :

Le poste de Sale Advisor (vendeur) est l'un des plus importants chez H&M. Son rôle est d'inspirer, de guider et d'aider nos clients de toutes les manières possibles. Un excellent service clients implique également de gérer les livraisons de vêtements et de veiller à ce que le magasin reste attrayant.

Le Visuel Merchandiser est créatif et connaît toutes les tendances. Son travail consiste à présenter nos vêtements de manière attrayante et à assurer le suivi des opérations commerciales pour que notre présentation se concrétise en vente. Il est responsable des vitrines et de la présentation en magasin.

Le Responsable de Département passe 80 % de son temps au cœur de l'action, c'est-à-dire en magasin. Pas seulement parce que c'est là qu'est le fun, mais aussi pour aider ses collègues. Chez nous le travail d'équipe est très

important. Il est en charge de la formation, du développement et de l'évaluation des vendeurs.

Le poste de Responsable de Magasin consiste à inspirer et motiver ses collaborateurs. Il doit optimiser les opportunités de vente et la rentabilité de son magasin, et assurer le suivi des résultats. Il gère le développement de l'équipe de vente et de management du magasin.

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

A.T : Nous ne recrutons pas de diplômes particuliers mais des personnalités dynamiques, motivées, qui aiment la mode et qui ont le sens du service client. Nous croyons au potentiel de chacun, en l'égalité des chances et nous considérons la variété des profils individuels comme une des plus grandes richesses de notre entreprise. Nous souhaitons offrir à chacun la possibilité d'habiller sa propre personnalité.

Quels sont vos besoins actuellement ?

A.T : Nous sommes toujours à la recherche de nouveaux talents. A cette période de l'année nous recrutons essentiellement sur des postes de Sales Advisor, en contrat étudiant (8h ou 16h), pour renforcer nos équipes. L'ensemble de nos

postes disponibles sont sur notre site carrière : <http://career.hm.com>.

Vous avez participé à la journée Duo Day le 26 avril dernier dans vos magasins. Pouvez-vous nous expliquer l'originalité de cette opération et son impact ?

A.T : Cette journée organisée par la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées Sophie CLUZEL, était l'occasion d'affirmer nos valeurs d'entreprise et notre engagement en faveur des personnes en situation de handicap. Ce dispositif nous a permis d'accueillir dix personnes au sein de différents magasins sur toute la France. Elles ont pu ainsi découvrir le temps de cette journée, notre activité et nos métiers en participant ou en observant les tâches journalières habituelles en binôme avec un collaborateur H&M.

Y-a-t-il eu des embauches ?

A.T : A l'issue de cette journée, une participante a effectivement intégré l'un de nos magasins marseillais en CDD afin de renforcer l'équipe durant la période des soldes d'été. Une expérience réussie donc !

Contact : mission.handicap@hm.com



NE VOUS FIEZ PAS AUX APPARENCES,
JE SUIS ASTHMATIQUE
MAIS POUR SNCF MES COMPÉTENCES
NE S'ESSOUFFLENT PAS.



FAIRE VIVRE LA DIVERSITÉ AU QUOTIDIEN
L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

AU SALON HANDICAP, EMPLOI & ACHATS RESPONSABLES, CARNETS DE COMMANDES REMPLIS POUR LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ



Xavier Kergall, directeur du Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables.

Le 28 mai dernier, se tenait la 3^{ème} édition du Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables au Palais des Congrès.

Quel bilan faites-vous du salon ?

Xavier KERGALL : Très satisfaisant. L'augmentation de 30 % de visiteurs montre plus que jamais la nouvelle place du handicap dans l'entreprise. Une centaine de partenaires publics et privés étaient présents à ce rendez-vous. (LVMH, Société Générale, EY, OTIS, Microsoft, Total, Orange, BNP Paribas, le groupe la Poste,

Avec plus de 3 300 visiteurs professionnels, le salon a mis en avant, pour la troisième année consécutive, un secteur en manque de visibilité. Son directeur, Xavier Kergall, fait le point sur cet événement.

Enedis, EDF, Engis, Canal +...) Trois d'entre eux (EY, OTIS et MAZARS) ont même organisé leur COMEX au sein du Salon. Des start ups étaient aussi présentes. Nous avons travaillé cette année sur l'ouverture aux PME, environ trois à quatre cents salariés. Nous avons réussi, même si ce n'était pas gagné, à les faire venir.

Ce salon était pour ces PME une première sensibilisation ?

X. K. : Oui, une première approche du secteur a eu lieu par le biais d'ateliers, de conférences et de rencontres sur le salon. Le pôle de l'accessibilité numérique nous a aussi ouvert un autre public. L'accessibilité numérique pour les personnes en situation de handicap est un enjeu qui intéresse beaucoup les entreprises.

Qu'est-ce que ce salon apporte comme plus-value ?

X. K. : En termes de communication, elle permet de multiplier les messages positifs sur le handicap auprès d'un public de professionnels. En matière d'achat direct, les ESAT et les EA repartent avec des carnets de commande remplis. Et en termes de sensibilisation, c'est un moyen pour les entreprises de faire venir leurs salariés. Et leur ouvrir les yeux.

Quel est le message que vous portez auprès des entreprises ?

X. K. : On parle toujours de la valeur ajoutée qu'apporte le handicap. Mais on parle moins de l'enjeu business, car c'est encore tabou. Le fait que le Groupe Les Echos – Le Parisien porte le salon nous permet de dire tout haut ce que l'on dit tout bas. Par exemple, sur les appels d'offres, on impose des clauses sociales aux entreprises et, de fait, si elles ne sont pas remplies, l'entreprise n'est plus dans la compétition. Je pense qu'il faut voir la loi comme une opportunité et non pas comme une contrainte.

LE SALON DES ENTREPRENEURS OUVRE SES PORTES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En 2019, pour la première fois, le Salon des Entrepreneurs, organisé par le Groupe Les Echos – Le Parisien, ouvrira un pôle dédié aux entrepreneurs en situation de handicap. Il se tiendra le 7 et 8 février prochain au Palais des Congrès à Paris.

Contact : www.salondesentrepreneurs.com



Liliya Reshetnyak.

HIPIP IN REMPORTE LE TROPHÉE « AGEFIPH EMPLOI ET FORMATION »

Au Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables, le trophée Agefiph Emploi et Formation a été décerné à l'entreprise Hipip IN. Une mise en lumière pour cette jeune entreprise spécialisée dans l'intégration de profils atypiques, tels que les hypersensibles, les Asperger, les hauts potentiels intellectuels, les dys (troubles cognitifs spécifiques) ...

Hipip IN est une plateforme RH digitale destinée à aider les personnes à mieux se connaître par des tests et par des jeux. Elle incite aussi les entreprises à faciliter l'intégration de profils aux capacités souvent sous-exploitées. « Nous sommes l'agence de recrutement du futur qui aide l'entreprise à bien recruter les personnes qui sont issues de la neurodiversité. Notre vision du handicap est de dire que je ne suis pas différent de vous, mais que je suis différent comme vous », explique Liliya Reshetnyak, la cofondatrice.

Diagnostiquée autiste Asperger et haut potentiel à 30 ans, elle rappelle que l'autisme Asperger est difficilement détectable par l'entourage. « Quand on est une femme avec autisme à haut niveau de fonctionnement, dans la plupart des cas, on passe pour des timides, des froides psychorigides. Personne ne pense à l'autisme, alors on nous enferme dans des catégories pas sympas », dit-elle. Aujourd'hui, forte de son expérience, elle aide à son tour des personnes dans le diagnostic, le recrutement et l'accompagnement en entreprise. « Il y a beaucoup d'autistes à haut niveau de fonctionnement qui se font diagnostiquer à l'âge adulte et pour tous c'est une révélation », ajoute-t-elle.

Hipip IN propose un test d'analyse de profil Asperger sur la plateforme web qui n'est en rien un diagnostic officiel. La reconnaissance Asperger donne la possibilité d'une reconnaissance RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé).

contact : www.my.hipipin.com

HSBC FRANCE : UN TAUX D'EMPLOI EN AUGMENTATION

HSBC, groupe bancaire international britannique est présent en France au travers de 400 agences. François Guerder, chargé de la mission handicap du groupe nous parle des objectifs fixés dans le cadre du 4^{ème} accord Handicap.



François Guerder.

Vous entamez votre 4^{ème} accord d'entreprise. Quel bilan faites-vous du recrutement en 2017 ?

François GUERDER : Nous avons atteint un taux d'emploi supérieur à 4% de travailleurs en situation de handicap, ce qui est très positif ! Au total, nous avons recruté sept personnes en CDI, dix auxiliaires d'été en situation de handicap pour une durée d'un mois ainsi que deux stagiaires. Nous avons également monté plus de cinquante dossiers de RQTH, ce qui nous permet de mieux répondre au besoin de nos salariés et d'aménager leur poste au plus près de leurs attentes.

Quels sont vos besoins en recrutement ?

F.G : Nous proposons des postes d'accueil, de chargés de clientèle, d'attachés commerciaux. Nos postes, en ligne sur le site HSBC.FR, sont évidemment ouverts aux personnes en situation de handicap. Cependant, certains postes sont mieux adaptés que d'autres, par exemple pour les personnes à mobilité réduite dans notre centre de relations clients à La Défense et à Fussy, dans les environs de Bourges.

Quelles sont les qualités demandées et le niveau d'études pour intégrer votre groupe ?

F. G. : Dans les métiers de la banque, le niveau d'étude va du BAC + 2 au Master.

Les métiers se spécialisent de plus en plus mais il reste de très belles opportunités de carrières que ce soit sur les postes de commerciaux en agence ou dans les centres d'appels. L'application, l'implication et la rigueur, alliés à un tempérament commercial, restent des qualités recherchées pour tous les postes.

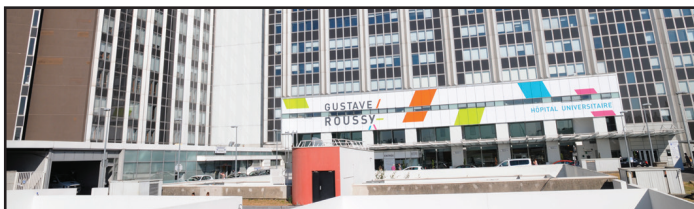
Dans votre 4^{ème} accord, vous étendez votre aide aux parents d'enfants en situation de handicap.

F. G. : Notre nouvel accord propose à des salariés, des parents d'un enfant en situation de handicap, quel que soit son âge (mais fiscalement à charge) de demander un temps partiel à 80 % (payé 82,5%). Les salariés peuvent organiser leur temps de travail, en accord avec le manager, et avoir plus de souplesse.

Comment voyez-vous évoluer l'image du handicap dans l'entreprise ?

F. G. : Il y a globalement une meilleure prise en compte du sujet. Comme souvent face à une difficulté, c'est la méconnaissance qui aggrave les situations. La communication en entreprise mais aussi le sujet porté par la société en général et les pouvoirs publics font petit à petit avancer le sujet. En matière d'emploi, le rôle des formations et de l'accompagnement est essentiel pour que les personnes en situation de handicap trouvent un emploi.

Pour postuler : francois.guerder@hsbc.fr



Gustave Roussy, premier centre de lutte contre le cancer en Europe, est un établissement de santé privé participant au service public hospitalier. Pôle d'expertise global contre le cancer entièrement dédié aux patients, il réunit sur deux sites près de 3000 professionnels dont les missions sont le soin, la recherche et l'enseignement.

Nous recrutons :

- pour les fonctions supports
- les métiers du soin et de la recherche.

Dans le cadre de notre politique volontariste en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap, toutes les candidatures reçues sont étudiées à compétences égales.

Vous souhaitez postuler ?

www.gustaveroussy.fr
mission.handicap@gustaveroussy.fr



L'ADAPT PRÉPARE LA RENTRÉE !

Un travail de réflexion globale a été lancé pour le Forum Emploi & Handicap de la Halle Carpentier afin de le repositionner et de proposer une édition 2019 dans un nouveau format. L'ADAPT* renforce sa présence sur le terrain de l'insertion professionnelle en s'associant au salon Paris pour l'emploi, place de la Concorde, les 4 et 5 octobre prochains.

Venez nombreux au salon Paris pour l'emploi.

Avec 2 000 employeurs en face-à-face, 10 000 offres d'emploi et de formation pour des postulants avec ou sans expérience.

* L'ADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.



Salon Paris pour l'emploi, espace handi-accueillant.

LECTURE

Ruwen Ogien, directeur de recherche au CNRS et philosophe, a écrit un essai sur son expérience personnelle du cancer, avant de nous quitter. De la découverte de la fragilité au sentiment d'exclusion et d'inutilité, ce livre autobiographique questionne le sens de la souffrance. Un témoignage poignant.

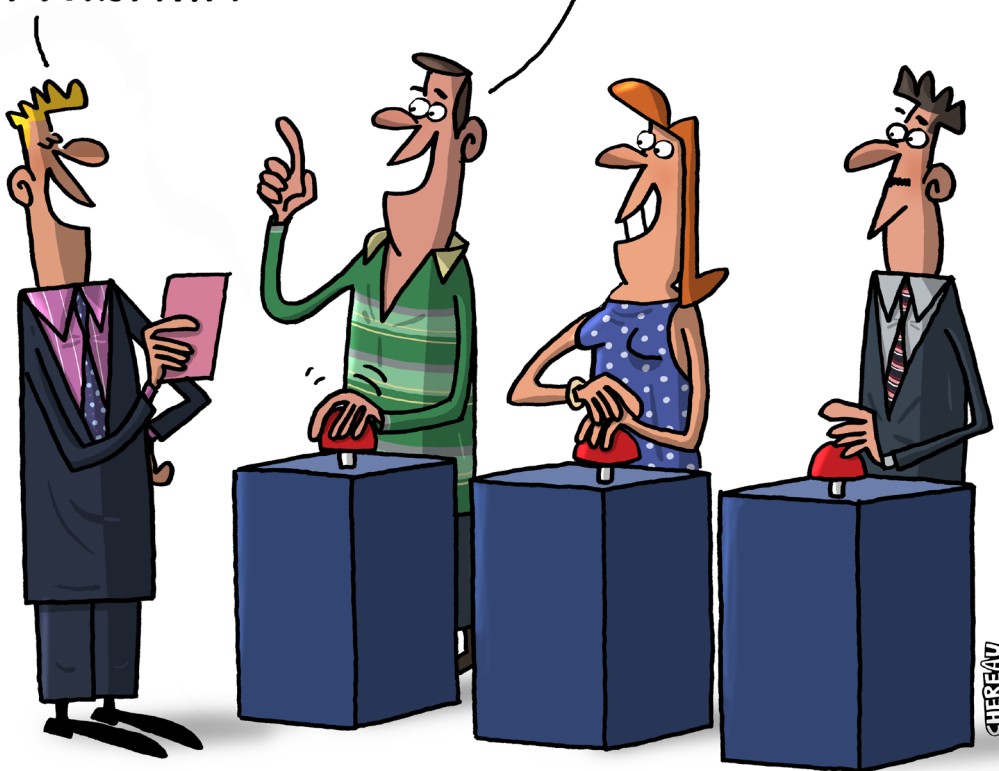
« Mes mille et une nuits : La maladie comme drame et comme comédie » de Ruwen Ogien. Editions Albin Michel.

+ de 20 ans d'actions

en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi
des personnes en situation de handicap

QUESTION:
QU'EST-CE QUI
MÉRITERAIT DE
FIGURER DANS LE
GUINNESS BOOK
POUR LE RECORD
DE LONGÉVITÉ?

LES ACCORDS SUR
LE HANDICAP CHEZ
AUCHAN
SUPERMARCHÉ!



TOUS DIFFÉRENTS, TOUS UNIQUES !

6,07% : taux d'emploi national Auchan Supermarché au 31/12/2017

737 collaborateurs en situation de handicap

1,450 M€ : activité commerciale avec les secteurs protégé et adapté

contact-auchansupermarche-handicap@auchan.fr

LE GROUPE CRÉDIT DU NORD RECRUTE !



Julien Vergnaud.

*Envie de rejoindre les équipes d'une entreprise innovante, profondément humaine et naturellement digitale ?
Entretien avec Julien Vergnaud, référent Handicap groupe Crédit du Nord.*

Le groupe Crédit du Nord, une fédération* de huit banques régionales s'est engagé depuis de nombreuses années en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Quelles sont les grandes lignes de votre politique en matière de handicap ?

Julien VERGNAUD : Avec un taux d'emploi de 5,7% de travailleurs handicapés, nous souhaitons poursuivre notre dynamique. Pour cela, nous nous sommes fixés trois objectifs : toujours mieux accompagner nos collaborateurs pour leur donner les moyens de travailler efficacement, recruter et favoriser l'alternance et renforcer notre engagement vis-à-vis du secteur adapté (EA et ESAT).

Quels sont vos besoins actuels en recrutement ?

J. V. : Nous prévoyons d'accueillir plus de 400 collaborateurs en CDI et 400 alternants, principalement dans les métiers en relation direct

avec nos clients. Tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap. J'invite les candidats à postuler sur le site du groupe Crédit du Nord : recrut.credit-du-nord.fr.

Quelles sont les qualités que vous recherchez ?

J. V. : Il faut tout d'abord partager une valeur essentielle pour nous : faire de la satisfaction de nos clients sa priorité. Cela passe par une bonne écoute pour une meilleure compréhension et analyse de leurs besoins. Leur porter une réelle attention et personnaliser la relation en fonction de ce qu'ils souhaitent, ce qu'ils sont. Cette proximité nous permet de nous positionner depuis de nombreuses années sur le podium de la satisfaction client.

Quel est le niveau d'études demandé ?

J. V. : Nous recrutons principalement des jeunes diplômés en master ou en licence ayant une première expérience bancaire pour répondre aux attentes d'une clientèle exigeante. Nous accueillons également des collaborateurs confirmés du secteur Banque/Finance.

Et pour les candidats RQTH qui recherchent une formation en alternance ?

J. V. : Comme pour tous nos alternants, nous les accompagnons vers un master ou une licence en lien avec les métiers de banque.

Je suis candidat, quelle perspective d'évolution me proposez-vous ?

J. V. : Il existe une multitude de métiers que vous pouvez explorer : conseiller de clientèle, métiers supports, conformité, etc. Un duo manager-DRH s'assurera de votre montée en expertise par un accompagnement au quotidien et par des formations spécifiques au métier. Nous mettrons également à votre disposition de nombreux e-learning vous permettant d'être acteur de votre évolution.

Envie de nous rejoindre : recrut.credit-du-nord.fr

* Banque Courtois, Banque Kolb, Banque Laydernier, Banque Nuger, Banque Rhône-Alpes, Banque Tarneaud, Crédit du Nord, Société Marseillaise de Crédit.

mission
handiCAP

Comprendre | Adapter | Pérenniser

Vous avez un handicap, et alors ? Nous apprécions la différence.



mission.handicap@cdn.fr

Groupe Crédit du Nord

LA SANTÉ MENTALE : PARLONS-EN !

Initiée par la fondation Falret, une opération de sensibilisation aux troubles psychiques, baptisée « Cap santé mentale », a eu lieu en mai dernier sur le parvis de la Défense.

Comment faire pour rester en bonne santé ? Sous une bulle de 400 m², un lieu d'information a été ouvert en mai dernier, pendant trois jours, au grand public. Au programme : des animations, des tables-rondes d'experts, des consultations avec des psychologues pour expliquer les troubles psy.

Durant cette manifestation, la psychologue clinicienne Aurore Parisot recevait, dans une cabine privatisée pour la circonstance, toute personne en souffrance en lien avec le travail, ou venue pour un proche. « Les personnes en burn-out accumulent souvent trop longtemps avant de consulter. J'identifie les symptômes, car ce n'est pas toujours une maladie, mais parfois un problème relationnel, un mode de fonctionnement dû par exemple à un traumatisme ou à des carences dès l'enfance », explique-t-elle.

« L'approche de la fondation Falret est orientée vers un discours anglo-saxon résolument positif. Plutôt que de se focaliser sur son mal-être et sa mauvaise santé mentale, il est important de voir ce que peut faire la personne pour favoriser le développement d'une bonne santé mentale », précise Jonathan



Aurore Parisot, psychologue, présente à Cap Santé Mentale.

Castagna, chargée de la communication à la Fondation. Dans le cadre de cette opération, l'organisme de formation ALFAPSY est venu apporter des conseils pour aider les entreprises à détecter les personnes vulnérables, dans le maintien à l'emploi et dans la sensibilisation. ALFAPSY s'appuie sur l'expertise de professionnels articulée avec celle de personnes connaissant ou ayant connu des troubles de santé mentale, formées à intervenir et co-animer : les formateurs-pairs.

SÉJOURS RÉPIT : UNE BULLE D'OXYGÈNE POUR LES AIDANTS



Séjour RÉPIT.

Comment faire lorsqu'on est aidant de proches en souffrance psychique, pour trouver l'énergie et la force de continuer à avancer ?

Du 7 au 14 juillet dernier, l'Oeuvre Falret, en partenariat avec l'UNAFAM*, organisait un séjour en Rhône-Alpes. L'occasion pour les aidants qui soutiennent une personne en fragilité psychique de se retrouver loin du bruit de la ville pour se recentrer sur leurs besoins.

Par ses caractéristiques, la maladie mentale compromet le lien affectif qui unit les membres de la famille avec la personne en souffrance. Conséquence de l'incompréhension, de la

colère, de l'épuisement émotionnel et physique, le lien est sans cesse mis à l'épreuve et peut se distendre, parfois jusqu'à la rupture.

Le séjour RÉPIT permet d'éviter le découragement voire l'épuisement de l'aidant et de répondre à ces questions d'identité : Qui suis-je moi ? Une mère ou une aidante ? Un mari ou seulement un soignant ? Ai-je conservé une vie privée à côté de mon rôle d'aidant ? Est-ce que je l'assume de bon gré, par devoir, parce que je n'ai pas le choix ?

Sonia participe pour la quatrième fois au séjour Répit. Son mari, diagnostiqué bipolaire il y a 30 ans, a modifié sa façon de vivre. « Les enfants étaient très jeunes quand la maladie de mon mari est apparue. Il a fallu gérer, ce n'était pas facile mais, étonnamment, ça a soudé notre couple », dit-elle.

Car l'épuisement et le désarroi observés chez les aidants est souvent lié à cela : la confusion des rôles, moi comme aidant et moi comme personne, l'empiétement des uns sur les autres (avec le piège de ne vivre que pour la personne malade et à travers elle).

Pour Sonia « si l'on pense souvent aux malades, l'on ne s'occupe pas assez des aidants ». C'est pourquoi les séjours Répit devraient être davantage reconnus », précise-t-elle. « On y acquiert des techniques. On apprend dans les ateliers à gérer la violence verbale. Une violence que l'on apprend à écouter et qui traduit chez l'autre une souffrance. Même si les mots font mal, le mieux est de faire le dos rond et d'attendre que ça passe » explique Sonia, philosophe.

Entre ateliers de réflexion (exercices pour mieux gérer son stress et ses émotions), ateliers corporels, activités de loisirs et d'évasion, le choix est large pour permettre à chaque participant d'avancer à son rythme. Ainsi « RÉPIT » se veut un outil de prévention de l'épuisement des aidants. Et comme le rappelle la psychologue chercheuse de l'Oeuvre Falret, « Ce n'est pas être l'aidant qui épuise, c'est l'effacement de la dimension « être Soi » par celle « d'être aidant ».

Contact : Repit.info@oeuvre-falret.asso.fr

* Union nationale de familles et amis de personnes malades et /ou handicapées psychiques.

TROUBLES DE L'ADDICTION : UNE SOCIÉTÉ EN QUÊTE DE SENS

Les troubles de la santé mentale sont devenus une priorité en terme de santé publique. Jacques Besson, addictologue, professeur d'université et chef du service de psychiatrie au CHU vaudois en Suisse, nous explique le lien entre neurosciences⁽²⁾ et spiritualité. Pour ce médecin de l'âme, tout homme peut chercher dans sa vie des attracteurs de santé pour aller mieux.



Professeur Jacques BESSON.

Quel diagnostic faites-vous de la période dans laquelle nous vivons ?

Jacques BESSON : Il semble bien que nous soyons dans une crise de civilisation, dont les symptômes sont l'addiction⁽¹⁾, l'agression, et la dépression. L'addictologie est la science des addictions (alcoolisme & toxicomanie par exemple), qui sont une pathologie du lien et du sens. Dans un monde matérialiste et désenchanté, les communautés humaines peuvent paraître vides de sens, et les individus sont dans une grande solitude. Tout le monde est connecté mais personne n'écoute...

Comment expliquez-vous qu'en Suisse, le pays où vous exercez, on retrouve un taux de suicide très élevé chez les jeunes ?

J.B. : Je pense que la richesse de certains pays est un facteur de risque parce que dans un pays où tout le monde possède ce qu'il faut, si vous n'allez pas bien, c'est de votre faute. Dans un pays riche, il y a aussi beaucoup de solitude.

Dans votre nouveau livre, vous expliquez l'impact de la spiritualité sur les troubles d'addiction ?

J.B. : Je m'appuie sur de nombreuses études qui montrent l'impact majoritairement favorable de la spiritualité sur la santé tant physique que psychique. La spiritualité est un besoin universel commun à tous les humains de toutes les époques. C'est un besoin de sens et de cohérence avec soi-même, autrui et l'univers. Si la forme de méditation la plus pratiquée en Occident est la méditation en pleine conscience, c'est parce qu'elle a un impact évident sur la réduction du stress, de la douleur et de la souffrance.

Vous développez une vision de la santé innovante, la salutogenèse.

J.B. : La salutogenèse est un concept construit par Aaron Antonovsky, professeur en sociologie médicale, lui-même déporté dans les camps, qui s'est entretenu avec des détenus des camps de concentration nazis. Son étude des facteurs favorisant la survie et l'adaptation l'a amené à comprendre comment certaines personnes avaient pu survivre dans les camps et à formuler le concept de salutogenèse.

Que nous apprend-il ?

J.B. : La salutogenèse est liée au « sens de la cohérence ». Une personne « cohérente » perçoit les événements comme compréhensibles,

maîtrisables et significatifs. On mesure une échelle de cohérence du patient, sur trois axes. D'abord est-ce que pour vous le monde est compréhensible ? Ensuite, est-ce que vous avez confiance dans vos ressources pour gérer votre vie ? Enfin, avez-vous confiance dans votre pouvoir de donner du sens à ce qui arrive ? Si vous avez des scores élevés sur ces trois axes, vous avez de la cohérence, et dès lors de la salutogenèse. C'est l'un des meilleurs prédicteurs pour la promotion de la santé. Il faut rechercher avec le patient ce qui pourrait lui rendre la vie bonne, peu importe les traumas, le passé. Qu'est-ce qui pourrait le rendre heureux, voilà la vraie question...

Peut-il y avoir un effet placebo⁽³⁾ dans la guérison ?

J.B. : Avec les neurosciences, on commence à voir que l'effet placebo engage la personne tout entière dans des circuits du cerveau qui contrôlent la douleur, l'espoir, l'intuition. La piste pour moi est la piste de la psycho neuro-immunologie. C'est la voie du futur parce que la recherche montrera la modulation entre le psychique, le neurologique et le système immunitaire. Cela laisse entrevoir de nouvelles perspectives thérapeutiques.

Par exemple ?

J.B. : Nous faisons des recherches sur les changements de type 2. Le changement de type 1, c'est un changement homéostatique, dans un rêve par exemple, si vous êtes attaqué par un ours, vous pouvez fuir, vous pouvez faire le mort ou vous pouvez vous défendre, mais vous restez dans le rêve, c'est un changement de type 1. En revanche, le changement de type 2, consiste à se réveiller. Le changement de type 2 est pour moi à la racine de la spiritualité car c'est un changement de niveau logique, un recadrage qui permet de percevoir votre vie autrement.

Comment percevez-vous le traitement de ces pathologies dans l'avenir ?

J.B. : L'addiction, la dépression, le vieillissement sont autant de problèmes qu'il ne sera pas possible de médicaliser par des traitements individuels en termes de ressources soignantes disponibles et de coûts. L'addiction est liée au monde de « l'avoir et du prendre », alors qu'on pourrait se représenter un monde adulte dans « l'être et le donner ». Nous avons tous besoin de sens et de lien entre les humains. Il faut se mettre à l'œuvre pour passer de l'addiction à la compassion entre les êtres humains.

Ouvrage « *Addiction et spiritualité* », Jacques BESSON, Eres Editions, 14,50 €

(1) Dépendance très forte à une substance nocive entraînant une conduite compulsive. (Tabac, alcool, médicaments, drogues...) mais aussi addictions comportementales, travail, au téléphone, à des jeux... (2) Etudes scientifiques du système nerveux (3) Procédé thérapeutique n'ayant pas d'efficacité propre mais agissant, lorsque le patient pense recevoir un traitement actif, par des mécanismes psychologiques et physiologiques

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE : CAP SUR L'INSERTION

La Mission Handicap Société Générale fêtait l'an dernier ses dix ans. Valérie Fanget, responsable Inclusion & Mission Handicap dresse le bilan des actions passées et à venir.



Valérie Fanget.

Dans un contexte bancaire en pleine mutation, quels sont vos besoins en matière de recrutement ?

Valérie FANGET : Dans le cadre de son plan de transformation actuel, Société Générale recherche de nouveaux profils sur des niveaux de qualification élevés entre Bac +3 et Bac +5. A titre d'exemple, nous proposons des postes de chargé de clientèle professionnel, de gestionnaire patrimoine sur la banque de détail, des développeurs informatiques, des business analysts ou des auditeurs dans les services centraux.

Face à ces besoins, quelles actions avez-vous mis en place ?

V.F. : Nos actions s'articulent autour de deux axes clés : les relations avec les écoles et l'alternance. La Mission Handicap Société Générale accompagne, en étroite collaboration avec notre service de campus management, les écoles et les étudiants que ce soit par le mentorat, par les stages, par nos partenariats sur des programmes d'accessibilité

(Sciences Po accessible), ou encore grâce à l'octroi de bourses. Nos missions ciblent également les collégiens et les lycéens en proposant des stages de découverte de troisième avec l'association ARPEJEH par exemple ou encore auprès du CIDJ. Nous sommes notamment très impliqués dans le programme Handiformabancas. Ce dispositif d'alternance nous a permis de recruter 120 personnes en situation de handicap de niveau Bac à Bac+2 depuis 2007. Et de les former au métier de chargé d'accueil dans un premier temps, puis de conseiller clientèle.

La Mission Handicap Société Générale a fêté ses 10 ans l'an dernier. Quel bilan faites-vous aujourd'hui ?

V.F. : Le bilan depuis 2007 est plutôt positif si l'on regarde la progression de notre taux d'emploi, mais aussi les 485 recrutements et les plus de 4 000 aménagements de poste. En ce qui concerne le secteur protégé et adapté, le chiffre d'affaires du groupe dans ce secteur a été multiplié par six en 10 ans ! En 2017, notre chiffre d'affaires réalisé auprès du secteur adapté a atteint 5,8 millions d'euros. Ce qui représente 300 emplois.

Quels sont vos objectifs en matière d'achats responsables ?

V.F. : Notre objectif est de poursuivre le développement des contrats de sous-traitance directe ou de cotraitance avec les EA/ESAT, dans des domaines variés et à forte valeur ajoutée tels que les prestations intellectuelles et informatiques,

le facility management ou encore la D3E. Nous accompagnons également la professionnalisation de ce secteur par le financement de l'outil de GPEC développé par Co-Savoirs et déployé depuis 2015 dans les EA.

Et en termes de sensibilisation, quelles actions menez-vous ?

V.F. : La réussite passe inmanquablement par la sensibilisation. C'est pourquoi nous sommes partenaire fondateur du salon Handicap Emploi et Achat responsable depuis 2016. C'est l'opportunité de sensibiliser nos collaborateurs. Cette année aura été l'occasion de sensibiliser les acteurs liés à la transformation digitale de la banque, notamment sur l'accessibilité numérique pour une banque inclusive, mais aussi des clients et des fournisseurs de notre groupe. Nous poursuivons également la formation des acteurs RH, des managers et des CHSCT.

Vous avez pris la direction de la Mission Handicap cette année. Quel message souhaitez-vous faire passer auprès des collaborateurs de Société Générale ?

V.F. : Depuis ma récente prise de fonction, je découvre l'immensité du travail accompli par mes prédécesseurs et par l'équipe Mission Handicap, autant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise. Il me tient donc à cœur de poursuivre et faire connaître les actions de la Mission Handicap à nos collaborateurs afin de toujours mieux les accompagner et de faire en sorte que le handicap n'en soit plus un.

Les postes proposés sur notre site de recrutement sont ouverts à tous les candidats. Pour postuler : <https://careers.societegenerale.com>

TÉMOIGNAGE

MAXIME LEFEBVRE, SALARIÉ EN ALTERNANCE, EN SALLE DE MARCHÉS :

« Etudiant à Sciences Po et à la Sorbonne, je suis en année de césure. Cela m'a permis, après mon stage, d'intégrer un poste en alternance, à la Société Générale. Etant malvoyant, lorsque j'en ai parlé la première fois à mon manager, sa réaction m'a tout de suite rassuré et plu. Ça ne changeait rien pour lui ! J'ai juste eu besoin d'un matériel informatique avec deux grands écrans. Ce que j'aime le plus dans ce métier, en salle de marchés, c'est l'aspect très technique. On m'a fait rapidement participer à des projets de long terme. Tout se passe très bien ! »





*Voir au-delà des apparences,
c'est notre métier !*

Vous nous suivez ?



La différence n'est pas un handicap ! Par la signature d'un accord d'entreprise, nous nous sommes engagés à développer nos recrutements, nos partenariats, notre accompagnement de collaborateurs en situation de handicap. Nous affirmons ainsi notre attachement aux valeurs d'intégrité et de respect des personnes.

Alors, quelle que soit votre situation, découvrez les opportunités, de Bureau Veritas, leader mondial des tests, de l'inspection et de la certification :

[**mission.handicap@bureauveritas.com**](mailto:mission.handicap@bureauveritas.com)



**BUREAU
VERITAS**

Move Forward with Confidence*

Tous les talents s'accordent chez nous

Notre avenir se prépare avec les potentiels d'aujourd'hui



Crédit photo : iStock - RichVintage

SIACI SAINT HONORE, un leader du conseil et du courtage en assurance de biens et de personnes, mise sur la diversité des talents pour concevoir et développer des solutions sur mesure pour ses clients grandes entreprises, ETI et PME. Le Groupe les accompagne pour manager leurs risques en IARD, Transport et pour piloter des politiques ambitieuses en matière d'épargne/retraite, de rémunération et de mobilité à l'international pour leurs collaborateurs. Il compte aujourd'hui plus de 2 500 collaborateurs à travers le monde, assure 2,5 millions de personnes en France et à l'international et réalise un chiffre d'affaires de plus de 350 millions d'euros en 2017.

Faites nous connaître votre talent sur candidat@drhs2h.com