

# LE CHEMIN VERS L'INSERTION

L'ACTUALITÉ DU HANDICAP  
ET DE L'EMPLOI

AVRIL / JUIN 2020

HANDICAP PSYCHIQUE  
PARLONS-EN !



LE REFLET PARIS :  
UN RESTAURANT EXTRAORDINAIRE

## ENTRETIEN

Témoignage de Françoise Nyssen sur son fils disparu. P.3

## PORTRAIT

Burn-out : un chemin vers la connaissance de soi. P.4

## THERAPIE

EMDR : une seconde chance après un traumatisme. P.5

## FOCUS

Une cure thermale pour soigner les troubles psychiques. P.6  
Le Reflet Paris : un restaurant extraordinaire. P.6

## ENTREPRISE

BNP PARIBAS : une entreprise handi-accueillante. P.8  
AUCHAN RETAIL FRANCE sensibilise au handicap. P.9

## INSERTION

UXELLO Risques Spéciaux : insertion et handicap. P.10  
ATIMIC : au cœur de l'insertion en entreprise. P.10

## SENSIBILISATION

ALLIANZ France : un plan d'action pour le cancer. P.11

## CULTURE

Antonin Artaud : un esprit habité et visionnaire. P.12

## ASSOCIATION

Handicap psychique : parlons-en ! P.13

## PORTRAIT

Nathalie Leclerc : « Avec mon handicap, il a fallu réapprendre à mémoriser ». P.14

# ÉDITO



Ce numéro paraît dans des circonstances particulières. La pandémie a fait prendre conscience à chacun de l'importance de prendre soin de sa santé et de celle des autres, en particulier des personnes fragiles.

Nous avons choisi, dans ce numéro, de sensibiliser sur les troubles psychiques et ses conséquences. Pour beaucoup, la maladie mentale est une traversée du désert que les médicaments et la psychiatrie soulagent mais ne guérissent pas. Nous donnons la parole à Philippe Fabre-Falret, président de l'Œuvre Falret et à Marie-Jeanne Richard, présidente de l'UNAFAM. Deux associations nationales complémentaires. L'Œuvre Falret, d'un côté, accompagne

les personnes en souffrance psychique et l'UNAFAM, de l'autre, soutient les familles. Celles-ci ont à gérer des situations difficiles, parfois violentes, pouvant aller jusqu'au suicide de la personne en souffrance psychique.

L'ancienne ministre de la Culture Françoise Nyssen témoigne ici de la disparition de son fils. Cet adolescent à haut potentiel, souffrant d'une dyslexie et d'une dyspraxie, avait de multiples talents artistiques et une hypersensibilité. Une nature sensible au monde et à sa souffrance.

Dans l'art, le génie côtoie la folie, comme le montre l'exemple d'Antonin Artaud, poète, écrivain, dessinateur et sujet à la maladie mentale. La philosophe Françoise Bonardel nous en parle.

Enfin, des entreprises témoignent ici des actions en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Leur mission est capitale, tant il est vrai que le travail est la voie par excellence de l'insertion et de l'estime de soi.

Cécile Tardieu-Guelfucci  
Directrice de publication

## LA PAROLE À MALIKA BOUCHEHIOUA, PRÉSIDENTE DE L'AGEFIPH

En 2018 et 2019, l'Ifop et l'Agefiph ont réalisé une enquête sur la perception du handicap en entreprise. La perception de difficultés spécifiques aux personnes atteintes d'un handicap psychique ou intellectuel est avérée : les décideurs étaient seulement 11% pour le handicap psychique et 12% pour le handicap intellectuel à déclarer « facile » leur recrutement.

En revanche, le handicap auditif et les maladies invalidantes étaient perçus comme les handicaps les moins difficiles à intégrer dans l'entreprise. Idées reçues, frilosité, regard encore teinté de défiance sur « la différence », peur, peuvent expliquer - en aucun cas justifier - cette perception. Car lorsqu'on les confronte à l'affirmation selon laquelle l'embauche de personnes en situation de handicap participe « au développement d'une société meilleure, plus juste et plus ouverte », 92% des dirigeants d'entreprises expriment leur adhésion. Et 61% des chefs d'entreprises interrogés se disent prêts à recruter davantage de personnes en situation de handicap.

Ces résultats militent pour un renforcement de l'information sur les solutions de compensations techniques et les possibilités d'accompagnement de la personne, mais aussi du management et des collectifs de travail qui peuvent être sensibilisés sur la place du handicap dans le fonctionnement des entreprises.

L'Agefiph, depuis plus de 30 ans, soutient les employeurs. Avec le Réseau des référents handicap (RRH), elle propose des outils, des méthodes pour aller plus loin dans l'inclusion du handicap dans l'entreprise. Et anime un collectif de 1 500 entreprises qui partagent et trouvent ensemble, dans les territoires, des solutions. Nombre d'entreprises en sont déjà convaincues. Elles constatent, au quotidien, les effets réellement bénéfiques de leur ouverture au handicap.

Notre défi est bien là : installer dans les esprits de tous cette idée, pourtant simple et évidente, selon laquelle le handicap, dans notre espace commun, n'est pas une contrainte que la morale devrait nous conduire à tolérer, mais un atout que le bon sens devrait nous amener à mobiliser.



## 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 :  
Cécile Tardieu-Guelfucci  
Rédactrice : Victoire Stuart  
Secrétaire de rédaction : Bernard Joo  
Conception & réalisation : Laura Chouraki

Chemin N°25  
Avril / Juin 2020

Photo de couv : ©Emmanuelle Janiere  
Editeur : sarl Tardieu communication  
ISSN 2257-7289

Dépôt légal à parution

Imprimé en France - Groupe PRENANT

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.

## TÉMOIGNAGE DE FRANÇOISE NYSSSEN SUR SON FILS DISPARU

*Ancienne ministre de la Culture, personnalité du monde de l'édition, Françoise Nyssen revient sur un épisode douloureux et intense, le suicide de son fils Antoine à l'âge de 18 ans. Un jeune adolescent sensible et « différent » au meilleur sens du terme.*

### UN HANDICAP INVISIBLE

« J'avais un enfant différent », se remémore Françoise Nyssen qui repère, dès les premières séances chez le pédiatre, une singularité. Imperceptible pour un médecin, cette différence ne pouvait échapper au regard d'une mère. Plus tard, à l'école, les difficultés d'apprentissage d'Antoine confirmeront une dyslexie et une dyspraxie. Des mots à l'époque mal compris. L'apprentissage est difficile pour Antoine, « Il en souffre, mais se bat aussi. Quand il est arrivé en sixième et qu'il a souhaité faire du latin, on m'a répondu qu'au vu de ses difficultés, le latin n'était pas envisageable ». Difficile d'entendre ce refus, alors que, parallèlement, après des tests, on lui apprend que son fils est un enfant à haut potentiel, conjugué avec une dyslexie et dyspraxie, ce qui est assez fréquent comme association. Un diagnostic qui confirme le pressentiment de Françoise Nyssen : « Quand on s'intéresse à l'archéologie et à l'art comme lui, que l'on a une curiosité insatiable, c'est un signe de précocité ».

### LA PASSION DE L'ART

Parmi ses nombreux centres d'intérêts, il y a la pratique artistique à laquelle il se dédie comme beaucoup d'adolescents dont l'hypersensibilité est à fleur de peau. Françoise Nyssen me tend son portable pour me montrer la photo des dessins et peintures réalisés par son fils. Une œuvre très construite et inspirée qui laissait présager un potentiel créatif à développer.

### À LA RECHERCHE D'UNE PÉDAGOGIE ALTERNATIVE

Après des difficultés dans un système scolaire classique, Antoine intègre une école Steiner. Une pédagogie qui propose un enseignement plus libre et ouvert sur les matières artistiques. Mais à 14 ans, Antoine quitte la France pour les États-Unis. Il décide d'étudier dans une école dédiée aux élèves manifestant une learning (dys) abilities. Aucun jeune ne se préoccupait de la spécificité de l'autre en tant que trouble mais l'école avait pour souci d'accompagner chacun dans ses potentialités et singularités. « C'était son vœu, on l'a laissé partir », explique Françoise Nyssen, qui maintient le contact par téléphone avec son fils.



■ Françoise NYSSSEN

### LE DERNIER MESSAGE

Elle recevra son dernier message sur son téléphone, en 2012.

« Peu importe l'endroit où je me trouve. La seule chose qui compte c'est que vous soyez heureux et que vous fassiez ce que vous aimez ».

« Il n'y avait pas de connexion dans sa chambre, le message ne m'est arrivé qu'après la nouvelle de sa mort que l'on m'a annoncée par téléphone. Je lui avais parlé la veille ; rien ne laissait présager la suite. Il n'avait parlé du suicide que deux ou trois fois, même si je savais qu'il avait des hauts et des bas », explique-t-elle.

En souhaitant à ses parents de faire ce qu'ils aiment, Antoine aura sans doute insufflé à sa mère l'énergie pour réaliser son vœu le plus cher, la création d'une école pour enfants différents.

C'est à Arles que l'école Domaine du possible voit le jour. Située dans un merveilleux site en pleine nature, avec potager bio et centre équestre, l'écologie et la pratique artistique sont au cœur de l'enseignement.

Une offre alternative qui permet à

des enfants en rupture avec le système scolaire de s'épanouir. « On n'impose pas aux élèves d'être dans la norme, d'être bons dans toutes les matières », souligne Françoise Nyssen. Une école dont elle aurait sûrement rêvé en France pour Antoine !

### VIVRE APRÈS

Comment survivre à la disparition d'un enfant ? « Cette indicible douleur, insupportable, oblige à tout questionner, tout reprendre. Il a fallu un choc, un drame, pour que tout d'un coup le voile se déchire. Je suis passée de l'autre côté du miroir », témoigne Françoise Nyssen. L'éditrice qu'elle est connaît les bienfaits que l'écriture apporte aux lecteurs. Après ce drame, un livre bouleversant sera sa consolation : « La Nuit de la pensée magique » de Joan Didion. « Certains êtres vous apprennent tout. Nous, on a tellement aimé notre fils, qu'il nous habite et qu'il nous donne la force de construire un avenir et de continuer ».

Nous remercions Françoise Nyssen de s'être livrée à cet exercice difficile qu'est le témoignage. Par son courage et sa vision positive, elle nous rappelle la capacité de l'être humain à résister à l'assaut des tempêtes de la vie.

Un bel exemple de résilience et de grandeur d'âme.

## BURN-OUT : UN CHEMIN VERS LA CONNAISSANCE DE SOI

*Après des années passées en entreprise, Charlotte Le Bris a vécu il y a sept ans un burn-out. De cette expérience douloureuse, elle en a tiré une source d'enseignement qu'elle met à profit de tous en partageant son histoire.*

**A**près une relecture de son passé, Charlotte Le Bris revient sur l'importance d'interpréter les signaux du corps, se connaître, se centrer sur le positif et privilégier des activités que l'on aime pour retrouver l'envie de vivre et guérir.

### *Dans quel contexte est survenu le burn-out ?*

**Charlotte LE BRIS :** Cela s'est passé deux ans après une rupture dans ma vie privée. J'ai dû gérer la séparation tout en continuant à élever ma petite fille et à travailler. Je n'ai pas su déceler les signes avant-coureurs et pourtant avec le recul, il y en a eu beaucoup ! Mal de dos, insomnies, crises d'angoisse, fatigue intense et des peurs liées à des choses du quotidien disproportionnées. Tout indiquait que j'allais craquer ! Ce jour-là est arrivé et a tout stoppé, quatre mois d'arrêt avec une hospitalisation de quinze jours en hôpital psychiatrique.

### *Avec le recul, y a-t-il eu déni de la maladie ?*

**C.L.B. :** Bien-sûr, quand on est dedans, on est d'abord déstabilisé parce qu'on ne se reconnaît plus. On sent confusément que quelque chose ne va pas, mais on ne sait pas nommer le trouble. J'oubliais de faire des choses, je ne retenais pas ce qu'on me disait et ça ne me ressemblait pas du tout.

### *Quel conseil donneriez-vous à l'entourage de la personne malade pour l'accompagner ?*

**C.L.B. :** On a envie d'être écoutée, mais surtout pas d'être perçue comme une personne malade. L'entourage doit travailler sur l'estime et la confiance en soi, se centrer sur les qualités de la personne et ne pas se focaliser sur ce qui ne va pas. Il faut lui faire pratiquer des activités qui lui font du bien pour lui redonner une bonne énergie.

### *Vous parlez de la maladie de votre père qui a été diagnostiqué bipolaire et de vos craintes que cela soit génétique.*

**C.L.B. :** Progressivement, mon père est devenu une autre personne. Dans les années 2000, il y avait peu de prise en charge ou de sensibilisation de la famille par le milieu médical, j'ai pensé que cela pouvait s'attraper comme une grippe. J'ai été déçue de la psychiatrie pour mon père, qui est resté dans son monde imaginaire et ne s'en est pas sorti. Après mon burn-out, j'ai décidé que c'était l'histoire de mon père et pas la mienne. J'ai préféré agir et créer ma propre méthode. Je me suis remise à lire, à écrire, j'ai fait du yoga. J'ai recommencé à aller voir des expositions de peinture, je me suis inscrite à des cours de dessin, j'ai réécouté de la musique. Cela m'a procuré beaucoup de bien-être et d'apaisement et m'aura permis de remonter la pente petit à petit sans médicaments.



■ Charlotte LE BRIS

### *L'écriture, vous dites, vous a sauvé la vie.*

**C.L.B. :** Oui, ça a été ma psychothérapie, j'écrivais des pages tous les jours. Elle est désormais devenue pour moi une sorte d'hygiène mentale quotidienne, me permettant de prendre du recul sur les événements et sur ma vie.

### *Elle vous a permis de retrouver confiance en vous ?*

**C.L.B. :** Oui, mon burn-out m'a obligée à changer de regard sur moi et l'écriture m'aura aidée à faire ce travail. J'ai fait la liste de ce que j'avais fait de bien et de mes compétences professionnelles. J'ai aussi appris à me connaître, et à gérer les périodes où je suis plus fragile. Je réagis de suite et je débranche aussitôt... Après mon burn-out, je suis revenue dans mon entreprise puis après cinq ans de réflexion, j'ai eu un déclic sur ce que je voulais faire professionnellement. J'ai alors demandé à partir, c'était le bon moment.

### *Vous avez décidé de vous lancer dans l'entrepreneuriat ?*

**C.L.B. :** J'ai lancé une société de conseil « Interlignes Conseil » pour accompagner les entreprises dans l'intégration de travailleurs handicapés en abordant le sujet par l'angle des compétences et non du handicap lui-même. Les personnes en situation de handicap que j'ai rencontrées et qui m'accompagnent sur ce projet, ont toutes le point commun d'avoir accompli leurs rêves d'enfants. En compensation de leur handicap, elles ont su développer une force et une détermination incroyable. Je veux montrer ces exemples de personnes qui ont su aussi rebondir et qui sont passées à l'action.



©chemin vers l'insertion

## EMDR : UNE SECONDE CHANCE APRÈS UN TRAUMATISME

*On ne peut effacer le passé. Mais on peut apprendre à vivre de manière apaisée avec ses souvenirs traumatiques. C'est ce que propose l'EMDR, une méthode découverte aux États-Unis, en 1987, par la psychologue américaine Francine Shapiro.*

**R**econnue comme l'un des traitements de référence des états de stress post-traumatique (ESPT) constitués, l'EMDR est de plus en plus proposée dans les suites immédiates d'un traumatisme récent ou plus ancien.

### A QUI S'ADRESSE L'EMDR ?

Cette méthode s'adresse aux personnes souffrant de perturbations émotionnelles généralement liées à des traumatismes « évidents », tels que les violences physiques et psychologiques, à la suite d'abus sexuel, d'accident grave, d'attentat, d'un décès, d'une maladie grave, ou d'un incendie comme une situation de guerre. Mais aussi de traumatismes qui passent inaperçus et peuvent être la source d'émotions ou de comportements inadaptés ou excessifs dans la vie quotidienne.

### COMMENT SE PASSE UN TRAITEMENT EMDR ?

Le praticien EMDR suit un protocole en sept phases : prise d'histoire, préparation, désensibilisation, installation, scanner corporel, clôture, réévaluation.

Au début d'une séance, le praticien demande au patient de se concentrer sur l'événement perturbant (son image, son odeur, des sensations physiques), ainsi que les pensées qui y sont associées. Lorsqu'il y a un trop-plein d'émotions, les deux hémisphères du cerveau, l'émotionnel et le rationnel, ne communiquent plus. Avec des stimulations bilatérales alternées, comme le tapping ou des mouvements oculaires, l'EMDR reproduit de façon artificielle le traitement naturel des informations.

Les séries de stimulations bilatérales continuent jusqu'à ce que le souvenir de l'élément ne soit plus source de perturbations, mais soit associé à des ressentis calmes. Ainsi qu'à des pensées positives et constructives.

\* EMDR : Eye movement desensitization and reprocessing (désensibilisation et retraitement par les mouvements oculaires).

Association EMDR France : [contact@emdr-france.org](mailto:contact@emdr-france.org)

## CLAIRE GRANIER : RESPONSABLE DU CENTRE RESSOURCES SOIN DU PSYCHOTRAUMATISME AU CENTRE HOSPITALIER PAUL GUIRAUD

### A quel moment utilisez-vous la technique de l'EMDR ?

**C.G.:** Je l'utilise, quand il y a chez le patient une souffrance entraînant un syndrome de répétition, d'évitement où la personne ne peut plus sortir de chez elle, des cauchemars la nuit, un trouble de la régulation émotionnelle, des colères, etc.

### Dans le cadre de la thérapie EMDR, le patient doit-il vous décrire la scène à l'origine du traumatisme ?

**C.G.:** Ce n'est pas la scène qui m'intéresse, mais les conséquences. La plupart du temps, les gens ne me racontent pas la scène car à chaque fois cela la réactive. Après, ils en ont pour plusieurs journées ou plusieurs heures à se calmer. C'est pour cela que les militaires détestent tant la perspective d'une expertise où il va falloir encore qu'ils racontent, car ils ont expérimenté que cela ne servait à rien. Certains disent qu'ils ne veulent plus en parler parce que cela leur met la tête « en vrac », il y a aussi ceux qui ont honte d'avoir été victimes de violences physiques.

### Cela va donc contre la psychothérapie ?

**C.G.:** Oui, cela montre que la psychothérapie a ses limites dans le psychotraumatisme, j'en suis persuadée. Elle ne fonctionne pas pour soigner ce type de blessures invisibles.

### Le trouble du stress post-traumatique non traité induit-il un handicap ?

**C.G.:** Le trouble SPT non traité est dévastateur pour la personne. Il entraîne des troubles cognitifs, de la relation avec pour conséquence souvent un divorce ou la perte d'emploi...

## TÉMOIGNAGE D'OLIVIER

« Le 7 mars dernier, j'ai été victime d'un accident de la circulation et j'ai développé ce que l'on appelle un stress post-traumatique. Après, ce fut un mois entier de souffrance psychique jusqu'à ce que je découvre sur internet la méthode EMDR. Ce fut une révélation, j'ai été littéralement transformé ! La première séance passée avec mon psychologue spécialisé a eu pour résultat la disparition des symptômes liés aux SPT, et je me suis senti réellement guéri ! (...)

Cette séance m'a tout simplement permis de redevenir ce que j'étais avant l'accident, c'est-à-dire moi-même, en digérant le trauma. »

## UNE CURE THERMALE POUR SOIGNER LES TROUBLES PSYCHIQUES

*L'établissement des thermes de Saujon, en Charente-Maritime, propose des cures pour soigner les troubles psychosomatiques. Entretien avec le docteur Olivier Dubois, psychiatre et directeur de l'établissement.*



■ Olivier DUBOIS

Selon l'OMS, 10 % de la population mondiale serait concernée par les troubles mentaux. Les addictions sont en forte croissance ; le suicide a fait son apparition sur le lieu de travail. Et nous entendons de plus en plus souvent parler de burn-out.

### *Y a-t-il une augmentation de burn-out ?*

**Olivier DUBOIS :** Oui, 24% des curistes viennent pour un burn-out. 70 % des femmes que nous traitons à Saujon sont âgées entre 40 et 65 ans. La moitié travaille et réside en ville. Il pèse, sur leurs épaules, ce que certains appellent « la double journée. » Les hommes craquent davantage en adoptant une forme de trouble du comportement, d'addiction, de violence et des attitudes suicidaires.

### *Quels sont les bénéfices de la cure thermale ?*

**O.D. :** Elle permet le lâcher-prise, la détente, le sommeil, le repos et une reprise de la confiance. A cela s'ajoute la diminution de la prise des médicaments, voire la suppression. A Saujon, nous avons créé l'école du stress pour informer nos patients. On leur apprend à se soigner lors d'ateliers psycho-éducatifs, d'ateliers de relaxation ou d'expression. La cure est un moment pour faire le point, comprendre ce qui a poussé la personne à se sentir mal. Et à lâcher prise.

### *Qu'entendez-vous par le lâcher-prise ?*

**O.D. :** C'est l'antithèse de ce que l'on fait tous les jours. C'est l'inverse d'une démarche intellectuelle. On retrouve les sensations du corps. L'action de l'eau sur ce dernier fait du bien et permet de se connecter aux sensations qui sont remontées au cerveau. L'eau est aussi hautement symbolique, elle donne confiance, c'est positif.

### *Y a-t-il une durée obligatoire pour la cure ?*

**O.D. :** La cure thermale, remboursée en partie par la sécurité sociale, est obligatoirement de trois semaines. Mais, ceux qui ont des pathologies légères et qui n'ont pas la possibilité de se libérer trois semaines peuvent venir, à leurs frais, cinq jours.

**Contact :** [www.thermes-saujon.fr](http://www.thermes-saujon.fr)

→ **A LIRE :** Dans son livre, le docteur Dubois propose une alternative naturelle : « Thermalisme voie de guérison naturelle », Edition Flammarion. Prix : 18 €.

## LE REFLET PARIS : UN RESTAURANT EXTRAORDINAIRE

*Après un premier restaurant à Nantes, Le Reflet ouvre ses portes dans la capitale.*

Créé pour donner la chance aux personnes trisomiques de travailler en salle et en cuisine, ce restaurant permet aussi aux clients de se confronter aux stéréotypes nombreux liés au handicap. Au départ, l'idée est venue de Flore Lelièvre, une jeune femme et sœur d'un frère porteur de la trisomie 21. Aidée par une équipe de bénévoles, elle parviendra à acheter un local de 185 m<sup>2</sup> dans le Marais. Après le succès à Nantes, l'aventure se poursuit désormais à Paris. Avec une nouvelle équipe composée de onze personnes. Flore Lelièvre, enthousiaste, rappelle que « *Le Reflet à Nantes est dans le top 10 des restaurants nantais sur TripAdvisor* ». Et de poursuivre : « *Souvent, les clients nous disent en sortant avoir vécu quelque chose de plus qu'un simple déjeuner ou un dîner. D'ailleurs le Reflet*

*inspire, depuis trois ans, des porteurs de projet qui veulent créer des lieux dans la restauration ou dans d'autres secteurs d'activités. D'où la création des cafés Joyeux, et d'autres endroits, qui montrent que le public est sensible à l'inclusion* ».

### TOUT EST FINEMENT ORCHESTRÉ

Mise en bouche, plats, entremets... Tout est finement orchestré par la jeune Ines de Pracomtal au service ce jour-là. Après une expérience dans un groupe hôtelier, elle rejoint Le Reflet. Heureuse, dit-elle, de débiter une nouvelle expérience.

« *Je me sentais un peu stressée au début, mais ça va maintenant* », me confie-t-elle. Au vu des sourires échangés et de l'ambiance chaleureuse qui règne, elle se rassure. Les clients repartent satisfaits. Au-delà de la mission noble de donner

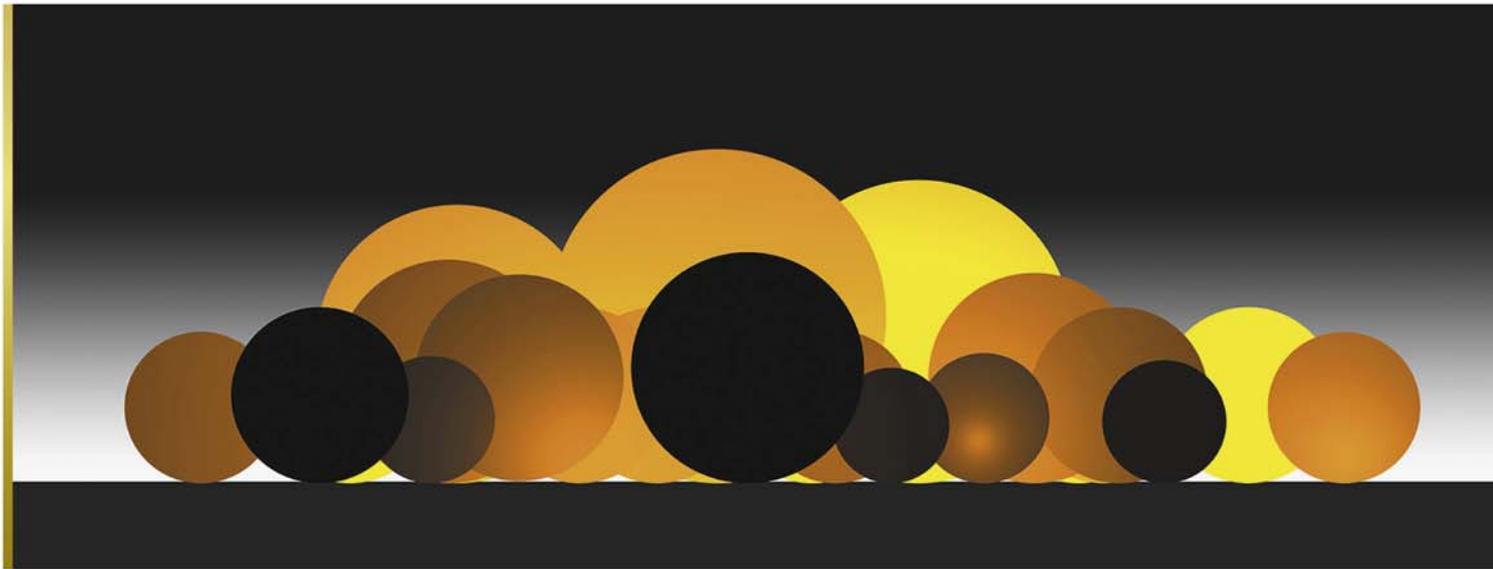


■ L'équipe du Reflet Paris

du travail à des personnes qui le méritent, le restaurant séduit à bien des égards. « *J'ai tout aimé, tant la cuisine de marché gourmande à des prix très abordables, que la générosité de l'équipe, la disponibilité et le sourire d'Ines* », rapporte une cliente. Une expérience à tester en famille ou entre amis.

**LE REFLET :** 11, RUE DE BRAQUE, 75003 PARIS

## La diversité des comportements consommateurs est une réalité



Chez Kantar nous valorisons aussi la diversité des profils recrutés pour être en phase avec la société et les besoins de nos clients.

Toutes nos offres d'emplois sont ouvertes aux personnes en situation de handicap.

### Diversité d'opinions

Les citoyens partagent plus que jamais leurs opinions en ligne – un phénomène qui n'est pas près de s'arrêter

Utilisateurs Media Sociaux dans le monde  
En Milliards d'utilisateurs



Source : Étude Kantar Connected Life 2016

### Diversité d'engagement

Des consommateurs inquiets par rapport à l'environnement.

**Actions accomplies** au cours des derniers mois pour des raisons environnementales



Source : Étude Kantar Eurobaromètre Flash 367, France

### Diversité des profils

Profils des Français au travail



Source : Étude Kantar / Capgemini Consulting, juin 2014

### Diversité alimentaire

L'alimentation est avant tout...



Source : Étude Kantar Food 360, France 2018



## BNP PARIBAS : UNE ENTREPRISE HANDI-ACCUEILLANTE

*Fidèle à ses engagements depuis plusieurs années et doté d'une politique handicap volontariste, BNP Paribas poursuit ses actions d'intégration et de recrutement en faveur des personnes en situation de handicap. Entretien avec Clarisse Breynaert-Mauvage, responsable de la Mission Handicap de BNP Paribas S.A.*



■ Clarisse BREYNAERT-MAUVAGE

**Quels moyens mettez-vous en œuvre pour que BNP Paribas soit plus que jamais une entreprise handi-accueillante ?**

**Clarisse BREYNAERT-MAUVAGE :** Promouvoir la Diversité et l'Inclusion au sein de l'entreprise est une ambition partagée par l'ensemble des collaborateurs de BNP Paribas. La Mission Handicap s'attache depuis plus de dix ans à recruter davantage de personnes en situation de handicap, sensibiliser et former les collaborateurs et managers, maintenir dans l'emploi les personnes concernées et accroître le recours au secteur du travail protégé et adapté. Tout au long de leur carrière, les collaborateurs en situation de handicap qui en ont besoin peuvent bénéficier de l'accompagnement d'une équipe pluridisciplinaire : la Mission Handicap, les assistantes sociales et les médecins du travail.

**De quelle façon sensibilisez-vous les collaborateurs au sein de l'entreprise ?**

**C.B.-M.:** Tout au long de l'année et en collaboration avec nos Correspondants Handicap, la Mission Handicap organise de nombreuses actions de sensibilisation : des conférences, des ateliers de mises en situation, des formations... car la connaissance du handicap reste encore faible en entreprise. Par exemple, les ateliers de mises en situation sur les troubles DYS, permettent aux participants de réaliser que la dyslexie ou la dysorthographe sont reconnues comme une situation de handicap pouvant conduire à une demande d'aménagement du poste

de travail. La sensibilisation permet de lutter contre les idées reçues et contre l'auto-censure, d'ouvrir le dialogue. Elle aide les personnes en situation de handicap à en parler plus naturellement.

**En matière de recrutement, quels sont vos besoins ?**

**C.B.-M.:** Notre quatrième accord Handicap qui couvre la période 2020/2022, fixe un objectif de 165 recrutements (en CDI, CDD ou en Alternance) sur les trois ans. Nous cherchons surtout des profils commerciaux avec un bac+2/3, notamment des conseillers clientèle en agence ou en ligne. Ce n'est pas évident, quand on sait que seulement 25 % des personnes en situation de handicap ont un niveau d'études supérieur ou égal au bac.

**C'est la raison pour laquelle vous proposez des formations en alternance ?**

**C.B.-M.:** Oui l'alternance constitue, on le sait, un levier majeur d'intégration dans l'entreprise. Pour les étudiants en situation de handicap, c'est une véritable opportunité à saisir. L'alternant bénéficie de l'accompagnement de son tuteur, tout au long de son parcours. L'alternance permet aussi de monter en compétence, d'apprendre un métier et de construire son projet professionnel.

**Et pour les demandeurs d'emploi, quel est le dispositif ?**

**C.B.-M.:** L'association HandiFormaBanques

dont BNP Paribas est membre fondateur en lien avec le CFPB (Centre de Formation de la Profession Bancaire), accompagne des demandeurs d'emploi en situation de handicap et sans limite d'âge dans leur reconversion professionnelle. Nous nous appuyons sur ce dispositif pour proposer des contrats d'alternance en Licence Banque en tant que conseiller clientèle en agence.

**Comment postuler ?**

**C.B.-M.:** Chez BNP Paribas, toutes les offres d'emploi sont ouvertes à tous et bien entendu aux personnes en situation de Handicap. Il suffit d'adresser son CV et une lettre de motivation en indiquant le poste visé à [missionhandicap@bnpparibas.com](mailto:missionhandicap@bnpparibas.com).

**Quel est le processus de recrutement ?**

**C.B.-M.:** Dès lors qu'une candidature est éligible à un poste, l'équipe recrutement de la Mission Handicap réalise d'abord un entretien de préqualification téléphonique. Si l'issue est favorable, un entretien RH est programmé puis un entretien opérationnel. Tous les échanges peuvent d'ailleurs se faire à distance. De nombreuses opportunités d'emploi existent sur nos métiers.

➔ **OFFRES D'EMPLOI SUR :**

[www.group.bnpparibas/emploi-carriere](http://www.group.bnpparibas/emploi-carriere)  
Adresser son CV et lettre de motivation à : [missionhandicap@bnpparibas.com](mailto:missionhandicap@bnpparibas.com)



## • AUCHAN RETAIL FRANCE SENSIBILISE AU HANDICAP

*Depuis plus de vingt-cinq ans, Auchan s'engage en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. A l'échelle nationale et locale, l'enseigne multiplie les actions pour recruter, faciliter le maintien à l'emploi et sensibiliser. Entretien avec Sylvie Dhainaut et Olivia Sallé, responsables de la Mission Handicap d'Auchan Retail France.*



■ Sylvie DHAINAUT

### **Quelles sont vos priorités en matière de sensibilisation ?**

**Sylvie DHAINAUT :** Actuellement, communiquer sur le handicap invisible est l'enjeu de notre campagne. Les personnes qui ont une maladie chronique, comme le mal de dos, ne l'assimilent pas d'emblée à un handicap. Ainsi, nous avons mis en place une campagne d'affichage et avons réalisé une plaquette pour informer les salariés sur les typologies de handicap, l'accompagnement

vers la reconnaissance (RQTH) et les types d'aides. Des salariés en situation de handicap et des référents handicap sur site témoignent lors d'évènements. Nous diffusons aussi des vidéos de sensibilisation, modules e-learning et coordonnons des évènements locaux.

### **Dans certains magasins, vous proposez des « Heures calmes » pour vos clients autistes ?**

**S.D. :** Oui, cette démarche a été lancée sur un hyper en 2019 et suivie sur d'autres sites. C'est le cas, notamment, sur l'hypermarché de Nantes Saint-Herblain et du supermarché Charles de Fitte à Toulouse, qui sont situés à proximité d'associations de personnes atteintes d'autisme. A certaines heures, la luminosité et le volume sonore sont baissés pour les accueillir dans un environnement plus calme.

### **Pour faciliter le travail des hôtes et des hôtesse de caisse malentendants(tes) et sourds(es), vous avez mis en place un nouveau dispositif ?**

**Olivia SALLÉ :** Oui, nous avons déployé sur soixante-dix magasins la Lumicaïsse\*, pour améliorer leur confort de travail.



■ Olivia SALLÉ

Désormais un signal lumineux émis au passage de chaque produit remplace le bip et permet à l'hôte ou l'hôtesse malentendant(e) ou sourd(e) d'être assuré(e) de son bon enregistrement. Ce système diminue la fatigue visuelle.

(\* système scan led, en partenariat avec la société AMD- Câblage.

→ **POUR POSTULER :** [www.auchan-recrute.fr](http://www.auchan-recrute.fr)  
Sur le site de l'Agefiph : <https://espace-emploi.agefiph.fr/Emploi-Auchan>  
Contact : [contacthandicap@auchan.fr](mailto:contacthandicap@auchan.fr)



## TÉMOIGNAGE

## UNE BELLE AVENTURE HUMAINE

### **Auchan Pau intègre, en CDI, deux personnes venant du secteur protégé.**

En 2015, Mélanie Bellanger, responsable RH d'Auchan Pau, a initié un partenariat avec l'Étincelle 64, association devenue depuis l'Arche en Pyrénées-Atlantiques.

« L'idée était d'offrir la possibilité à des adultes en situation de handicap mental, n'ayant jamais travaillé, de découvrir le monde professionnel et de travailler en milieu ordinaire. Ainsi pendant plus d'une année, nous avons fait découvrir aux adultes en situation de handicap les différents rayons. Parmi eux, Gérard, 38 ans, et Patrice, 39 ans, ont choisi leur métier, comme tout un chacun. Le premier a choisi le rayon des fruits et légumes et le second travaille en boulangerie », explique-t-elle.

Ainsi, Gérard et Patrice ont signé en janvier dernier un CDI, le premier de leur vie, à presque quarante ans, aux côtés de leur famille. Un CDI sur mesure qui prend en compte, dans le nombre d'heures proposées, leur handicap et leur « fatigabilité. »

Pour pallier des difficultés de la personne, le dispositif prévoit un tuteur d'Auchan et un assistant de l'Arche qui reste sur place.

Pour Mélanie Bellanger, la dimension humaine du projet est sa grande force : « Ce qui m'a le plus enrichie, c'est de voir l'ouverture des collaborateurs pour les accompagner. Leur présence a apporté du sens à tous. On reçoit énormément de leur part et on se sent tous utile. Les personnes avec un handicap mental sont sans masque dans leur communication. Alors, on se doit d'avoir avec elles un discours simple et authentique ».

« L'embauche de personnes en situation de handicap ne se décrète pas. Il faut savoir être patient et faire du sur-mesure. Je partage de bons moments de vie avec eux et leurs parents dans la maison d'association où je suis invitée ». Des parents qu'elle invite aussi volontiers en magasins pour apaiser les personnes.

Aujourd'hui, fort de ce succès, c'est un sentiment de fierté que l'on ressent parmi les équipes d'Auchan Pau. Elles sont fières d'avoir participé à ce beau projet.

## UXELLO RISQUES SPÉCIAUX : INSERTION ET HANDICAP

*Entretien avec Sabine Bougeard, responsable administratif et financier d'Uxello.*

**Quels sont les métiers que vous proposez ?**

**Sabine BOUGEARD :** Nous sommes une société à taille humaine de vingt-six salariés. La gamme des métiers que nous offrons est très étendue. Actuellement, nous recrutons des techniciens de maintenance. Nous proposons des métiers support (techniques, bureaux d'études, personnel administratif et comptable, commerciaux, responsables d'affaires) et des métiers liés au montage (tuyauteurs, soudeurs, monteurs...).

**Quelles actions mettez-vous en place en faveur des personnes en situation de handicap ?**

**S.B. :** De par notre appartenance au groupe Vinci, nous bénéficions de l'aide de Trajeo'h ; l'association, créée par le groupe pour gérer des situations d'inaptitude et

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

de Rééducation Professionnelle (CRP), la médecine du travail, la Caisse régionale d'assurance maladie et l'Agefiph.

**De quelle façon sensibilisez-vous les salariés de l'entreprise à la question du handicap ?**

**S.B. :** Nous souhaitons communiquer auprès de l'ensemble de nos salariés sur les aides que nous pouvons mettre en place dans des situations d'inaptitude au travail, de reclassement. Nous communiquons dans le magazine Chemin vers l'insertion, que nous diffusons auprès de nos salariés, pour sensibiliser chacun à l'enjeu fort que représente l'intégration d'une personne handicapée en milieu professionnel.

**Contact : [www.uxello-si.com](http://www.uxello-si.com)**



## ATIMIC : AU COEUR DE L'INSERTION EN ENTREPRISE

*Atimic est une entreprise adaptée spécialisée dans les services en ingénierie informatique.*

*Entretien avec Pascal Uhart, co-fondateur et directeur général.*

**Quelle est la spécificité de votre entreprise ?**

**Pascal UHART :** Atimic est une entreprise adaptée et entreprise de service du numérique (ESN). Dotée de cinq antennes en France, elle compte 70 collaborateurs dans l'informatique.

**Vous mettez en avant le nouveau dispositif facilitant l'insertion d'un candidat en situation de handicap ou éloigné de l'emploi ?**

**P.U. :** Le CDD « Tremplin » est nouveau et a besoin de se faire connaître. L'impact du CDD « Tremplin » sera plus intéressant avec la réforme qui incite désormais les entreprises à recruter en parallèle de l'appel à la sous-traitance au secteur protégé. Le CDD tremplin, proposé par les entreprises adaptées (EA) volontaires, doit favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers les autres employeurs privés ou publics. Le contrat ne peut pas excéder 24 mois. Ce CDD « Tremplin » permet aux entreprises adaptées de compléter la formation,

d'accompagner la personne et de lui donner une expérience professionnelle avant qu'elle ne rejoigne l'entreprise classique.

**Avez-vous mis en place ce dispositif avec des entreprises ?**

**P.U. :** Des grands comptes nous ont sollicités et nous leur présentons des candidats, avec un savoir-être, un savoir-faire et de réelles dispositions à s'insérer dans un grand groupe.

**Quelle est l'activité principale d'Atimic ?**

**P.U. :** Nous offrons des services informatiques réalisés par nos collaborateurs, soit à partir de nos locaux (solution que nous privilégions), soit directement chez nos clients et/ou partenaires. Des services autour de l'assistance utilisateur, du test et du développement. A partir de nos locaux nous maîtrisons mieux l'environnement « adapté » dont nos collaborateurs ont besoin pour garantir leur productivité.

**Quel type d'accompagnement privilégiez-vous ?**

**P.U. :** Un accompagnement bienveillant avant tout ! Une personne avec un handicap est une personne comme n'importe quelle autre, avec juste des besoins différents à gérer et à prendre en compte.

**Contact : [www.atimic.fr](http://www.atimic.fr)**



■ Pascal UHART

## ALLIANZ FRANCE : UN PLAN D'ACTION POUR LE CANCER

**Chaque année en France, 120 000 personnes exerçant une activité professionnelle apprennent qu'elles ont un cancer. Beaucoup d'entre elles guérissent grâce aux traitements et reprennent leur travail. Consciente de cet enjeu, Allianz France a lancé fin 2019 un plan cancer destiné à sensibiliser l'ensemble du collectif de travail. Explications de Nadège Wlodarski, référente Handicap d'Allianz France.**

### LIBÉRER LA PAROLE

Les enjeux majeurs de notre plan cancer sont de briser le tabou de la maladie et de lutter contre les stéréotypes afin de mieux vivre et mieux travailler ensemble, avec ou après un cancer. Comment se vit la maladie dans l'entreprise ? Que ressentent et qu'attendent les collaborateurs touchés ? Comment réagissent les managers, les RH, les collègues ? Les différents temps forts mis en place permettent d'apporter les éléments indispensables pour répondre à ces questions essentielles.

### ACTIONS DE SENSIBILISATION

En novembre dernier nous avons organisé, avec l'association Entreprise et Cancer, quatre conférences théâtralisées à Paris et en régions, pour aborder les trois moments forts du cancer, l'annonce de la maladie, l'arrêt de travail et le retour à l'emploi, de manière interactive et en reliant la théorie au vécu. Dans la foulée, nous avons conçu une mini-série de cinq vidéos, tournée en nos locaux, afin de montrer à nos collaborateurs les moments forts de la maladie dans le cadre de la vie en entreprise, et ainsi leur adresser les messages clés. Notre entreprise a aussi signé la charte de l'Institut National du Cancer qui comporte onze engagements pour améliorer l'accompagnement des salariés touchés par le cancer et promouvoir

la santé par le biais d'actions de prévention. Tous nos responsables Ressources Humaines, au cœur des problématiques liées au cancer, ont ensuite suivi une formation afin d'apporter au collectif de travail des solutions adaptées et personnalisées. Plus récemment, nous avons mis en ligne sur notre intranet une vidéo qui traite spécifiquement du cancer du côlon et sensibilise sur l'enjeu du dépistage.

### CANCER & RECONNAISSANCE DE QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

Le lien entre cancer et RQTH n'est pas intuitif. Il n'est pas non plus systématique. Mais le cancer laisse très souvent des séquelles, et les conséquences de certains traitements peuvent avoir un impact durable. Les personnes atteintes demandent de plus en plus une RQTH. Notre dispositif handicap prévoit un large panel d'aménagements de postes en réponse aux problématiques rencontrées par les collaborateurs touchés par cette maladie, et c'est pour cela que j'ai souhaité lancer le plan Cancer et Entreprise : agir ensemble ! pendant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap.

### ACTIONS À VENIR

En 2019, Allianz France a remporté le prix des entreprises solidaires de la



■ Nadège WLODARSKI

Défense lors de sa première participation au challenge « Une jonquille contre le cancer » et a renouvelé avec beaucoup d'enthousiasme sa participation en mars dernier sur le parvis de la Défense. Pour être efficaces, nos engagements doivent s'inscrire dans la durée et toucher le plus de monde possible. Cette année, un guide de bonnes pratiques pour tous va voir le jour. Nous irons ensuite à la rencontre de tous nos collaborateurs de Paris et de province pour les sensibiliser lors d'ateliers ludiques et apprenants. Enfin, nous souhaitons aussi lancer un pilote de groupe de paroles pour les collaborateurs désireux de partager leurs expériences.

## TÉMOIGNAGES

### YVES LECOMTE, DÉLÉGUÉ RÉGIONAL D'ALLIANZ À LILLE

« Je tenais à vous remercier pour la conférence sur le cancer en entreprise. Non seulement le sujet nous concerne tous, de manière plus ou moins proche, mais je trouve qu'il a été appréhendé avec la gravité adéquate et un certain décalage qui ont permis de faire passer certains messages. En attendant, merci, car j'en sors grand avec des idées ou des confirmations de comportements à adopter (accueil, disponibilité managériale, écoute active, empathie...). »

### FRANCIANE BOZOR, COLLABORATRICE À LA DIRECTION INDEMNISATION CHEZ ALLIANZ

« Je suis une « survivante » du cancer. J'ai traversé le cancer du sein il y a plus de dix ans, et la maladie m'a transformée. A mon retour au bureau, mes priorités avaient changé et je souhaitais me consacrer à quelque chose d'utile. En plus de mon travail, je me suis investie comme conseillère en images pour aider les femmes opérées à reconstruire leur apparence. Je suis aujourd'hui bénévole au sein de l'association « Vivre comme avant », à l'hôpital Pitié-Salpêtrière où j'apporte aux nouvelles opérées un temps d'écoute et d'échange. C'est l'annonce du Plan Cancer au sein d'Allianz, et l'intérêt de l'entreprise pour ce sujet, qui m'a permis de témoigner avec fierté et de me dévoiler auprès de mon manager et mes collègues. Cela lève un « tabou » et permet de voir positivement la maladie. »

## ANTONIN ARTAUD : UN ESPRIT HABITÉ ET VISIONNAIRE

*Philosophe et essayiste française, Françoise Bonardel nous introduit à la pensée d'Antonin Artaud et à sa modernité.*

*En écrivant un livre sur Antonin Artaud, avez-vous voulu réhabiliter un artiste que l'on n'étudie plus dans les programmes scolaires ?*

**Françoise BONARDEL :** Je ne suis pas sûre qu'on puisse vraiment étudier l'œuvre d'Artaud dans les établissements scolaires, sinon en faisant de lui un « classique » ou une sorte de prophète halluciné. Ce sont d'ailleurs toujours les mêmes textes qu'on étudie, alors que l'œuvre est immense et encore assez mal connue, hormis par quelques spécialistes. On se contente le plus souvent de considérer Artaud comme un « cas », représentatif d'une possible alliance entre génie et folie. Mais qu'a-t-on compris de son œuvre quand on a dit ça ?

*Quels liens faites-vous entre la maladie mentale et son œuvre ?*

**F.B. :** Affectant le système nerveux et peut-être due à une syphilis héréditaire, sa maladie n'a jamais été identifiée clairement et n'avait au départ rien de psychotique. Ce qui est difficile à démêler dans le cas d'Artaud, c'est que son œuvre est tout entière ancrée dans un mal-être physique et psychique qui s'est peu à peu transformé en pathologie mentale - on parle en général de schizophrénie -. Alors que, si la maladie a démesurément grossi les traits de sa vision du monde, qui est celle d'un poète, elle n'en est pas la source.

*Lui qui se qualifie d'« aliéné authentique », quel rapport entretenait-il à sa folie ?*

**F.B. :** Dans le cas d'Artaud, la notion même de « folie » demande à être redéfinie car il est avant tout un très grand écrivain. Et, j'oserais dire, un penseur de tout premier plan dès lors qu'on perçoit la cohérence profonde de ses écrits. Mais il n'en demeure pas moins que sa vie est traversée par une terrible souffrance qu'il a tenté de transformer avec un courage indomptable, tel un Phénix renaissant de ses cendres.

*Faisait-il davantage appel à l'intuition qu'à la raison pour développer sa pensée ?*

**F.B. :** Il faisait en effet confiance à l'intuition plus qu'à la raison et considérait que

l'Occident était en train de périr d'une intellectualité coupée de la vie. Souffrant lui-même depuis sa jeunesse d'une dissociation du corps et de l'esprit, il était mieux à même que quiconque de percevoir les méfaits de cette maladie au plan collectif.

*Vous dites qu'il est à la fois antimatérialiste et antispiritualiste. Pouvez-vous développer sa pensée ?*

**F.B. :** Artaud pensait que le dualisme était, sous toutes ses formes, la maladie psychique dont souffrait la civilisation occidentale : dualité du corps et de l'esprit, de la pensée et de l'action, de l'intuition et de la raison. Il ne pouvait donc être pour lui question d'accorder crédit à des mouvements intellectuels comme le matérialisme et le spiritualisme qui à l'époque s'affrontaient.

*Comment expliquez-vous qu'il fréquente les intellectuels qu'il prétend mépriser ?*

**F.B. :** Artaud a surtout fréquenté des gens de théâtre et des amis poètes, mais pas vraiment des « intellectuels » de métier engagés dans la lutte sociale. Sa trajectoire a toujours été solitaire, et ses liens avec l'intelligentsia très distants. Après neuf ans d'internement (1937-1946), sa vision de la « résistance » ne pouvait qu'être décalée par rapport à celle d'un intellectuel comme Sartre, qu'il détestait.

*En quoi ses écrits étaient-ils prophétiques ?*

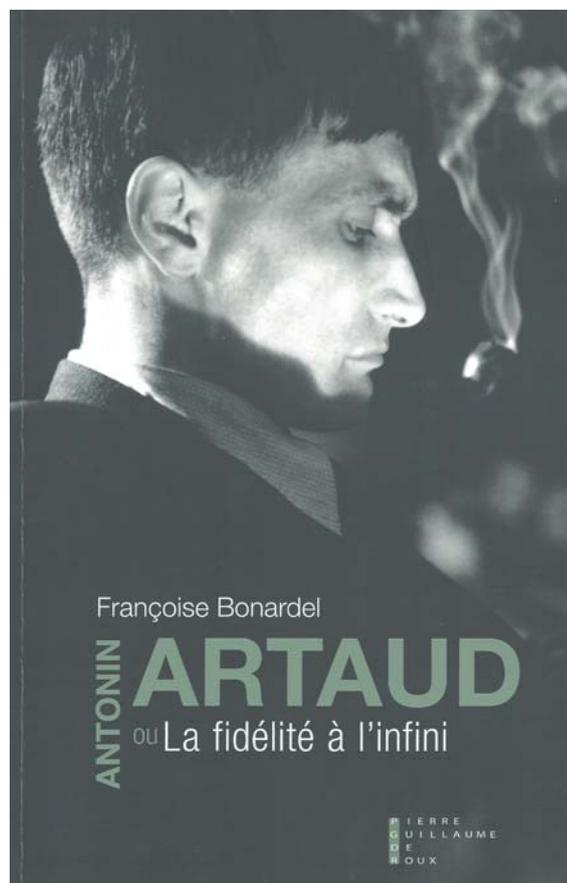
**F.B. :** Ils le sont dans la mesure où Artaud a parfaitement compris les ressorts cachés qui propulsent notre monde vers une fin probable. Tous ses écrits sont à cet égard un cri d'alarme et une exhortation au ressaisissement face à l'avalissement de l'homme.

*Artaud disait « Toutes les revues sont les esclaves d'une manière de penser et, par le fait, elles méprisent la pensée. [...] Nous paraîtrons quand nous aurons quelque chose à dire. » Comment vous positionnez-vous face à cette affirmation d'Artaud ?*

**F.B. :** Bien des revues devraient en effet cesser de paraître ! La marée de papier n'a fait que s'amplifier alors que nous ressentons le besoin d'un retour à l'essentiel. C'est à chacun(e) d'entre nous de faire le tri, et de refuser d'être submergé(e) à longueur de journée d'informations plus ou moins véridiques. La crise sanitaire que nous traversons va peut-être y contribuer.

→ A LIRE :

Françoise Bonardel, *Antonin Artaud ou la fidélité à l'infini*. Éditions Pierre-Guillaume de Roux, 2014.



## HANDICAP PSYCHIQUE : PARLONS-EN !

*Le handicap psychique continue sa progression en France, alimentant fantasmes et tabous.*

Où en est-on de l'accompagnement des malades et de leur insertion en France ? Pourquoi le sujet fait-il si peur ? Interview croisée avec Philippe Fabre-Falret, président de l'Œuvre Falret, association qui accompagne les personnes avec un handicap psychique, et Marie-Jeanne Richard, présidente de l'Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques (Unafam).

**L'accompagnement des personnes avec des troubles psychiques est-il au cœur du dispositif de soin ?**

**Marie-Jeanne RICHARD :** Je prends toujours l'exemple d'une entorse. Le patient fait une radio au départ, il se fait soigner, mais une partie de sa guérison réside dans l'accompagnement avec un kinésithérapeute. C'est cet accompagnement pour les troubles psychiques qui est impensé.

**Philippe FABRE-FALRET :** En psychiatrie, il y a une dichotomie entre le soin et l'accompagnement de la personne. Et c'est contre cela que nous luttons. Dans les pays anglo-saxons, l'on met en avant une équipe pluridisciplinaire pour accompagner le malade, ce qui n'est pas le cas en France. Sur les plateaux TV, on invite les psychiatres mais pas nous ! J'ai constaté à titre personnel comment le psychiatre, pouvait, dans certains cas ne pas écouter les accompagnants ou la famille du malade.

**Des faits divers montrent régulièrement des patients, sortant de l'hôpital psychiatrique, qui passent à l'acte. Faut-il renforcer le suivi médical ? Y a-t-il un risque de stigmatisation ?**

**P.F.-F. :** Statistiquement, il y a moins de personnes dangereuses chez les personnes malades que dans la population normale. Dans les cas de passages à l'acte, on doit rappeler qu'il ne faut pas laisser la personne seule, à sa sortie d'hôpital. C'est ce qui s'est passé à Pau, quand la personne a assassiné son infirmière et qu'elle a décompensé.

**M.-J.R. :** Une sortie d'hospitalisation, ça se prépare ! Le patient que l'on renvoie



■ Philippe FABRE-FALRET

vers un centre médico-psychologique doit parfois attendre longtemps. Dans le cas d'un suicide, c'est très souvent dû aux ruptures de soins ou aux absences de diagnostic pendant des années. Je pense à une personne qui s'est adonnée à l'alcool, pendant vingt ans. On a compris, peu avant son suicide, que cette personne était bipolaire.

**Quelles seraient vos propositions ?**

**M.-J.R. :** Créer comme en Suisse un dispositif de coordonnateurs de parcours (case manager). Ceux-ci accompagnent la personne à sa sortie de l'hôpital et vont à son domicile une à plusieurs fois par jour.

**P.F.-F. :** Nous avons la volonté de créer des cabinets spécialisés pour créer ces parcours.

**Le contact avec les personnes en souffrance psychique a-t-il modifié votre perception du handicap ?**

**P.F.-F. :** Avant d'être président de l'Œuvre Falret, j'avais peur d'aller vers une personne en souffrance psychique. Il m'a fallu trois ans pour oser et comprendre qu'il fallait rester naturel.

**M.-J.R. :** L'expérience du handicap transforme une vie. Mon fils a été diagnostiqué en deuxième année à la faculté. J'ai vu combien l'expérience de la maladie avait entraîné une auto-stigmatisation. La



■ Marie-Jeanne RICHARD

personne sort souvent épuisée d'expériences comme les hallucinations et elle n'en parle pas.

**Quel est l'impact sur l'entourage du patient ?**

**P.F.-F. :** Le handicap psychique crée des situations terribles dans la famille. C'est pour cela que nous mettons en place des séjours « *Répit* », pour aider les personnes aidantes.

**M.-J.R. :** Les familles prennent souvent la lourde tâche de soutenir un proche qui va mal, pendant des années. Certaines d'entre elles s'enfoncent et ne remontent pas. D'autres se relèvent en devenant militantes, comme nous le faisons à l'Unafam.

**L'ŒUVRE FALRET ET L'UNAFAM**

*L'Œuvre Falret est une association fondée en 1841 par l'aïeul du président actuel, le docteur Jean-Pierre Falret. Elle soutient les personnes avec un handicap psychique dans leur insertion.*

*L'Unafam a été créée en 1963. Après la fermeture des asiles psychiatriques et la découverte des neuroleptiques, les patients ont pu sortir de l'hôpital et retourner vivre dans leur famille. L'association a réuni des familles désireuses de s'entraider et de créer des structures d'insertion (ESAT dédiés au handicap psychique, Groupes d'Entraide Mutuelle).*

## NATHALIE LECLERC : « AVEC MON HANDICAP, IL A FALLU RÉAPPRENDRE À MÉMORISER »

**Directrice-adjointe au secrétariat général de l'administration (SGA), au ministère de la Défense, Nathalie Leclerc témoigne de son handicap survenu pendant ses études, une paralysie de la main.**

**A** l'occasion d'un colloque sur le handicap au ministère, la numéro 2 du SGA prend la parole et raconte les difficultés d'une jeune femme atteinte pendant ses études d'une paralysie de la main droite. Un parcours semé d'embûches. « *La jeune femme dont je vous parle est en face de vous* », annonce-t-elle pour conclure.

Nathalie Leclerc a le sens de la formule. Surmontant son handicap, elle a réussi Sciences-Po et le concours de l'ENA. Douée pour communiquer, elle nous explique comment son handicap a développé, chez elle, une façon plus élaborée de communiquer à l'oral.

### **Comment est apparu votre handicap ?**

**Nathalie LECLERC :** Après ma licence de droit, à l'université de Saint-Étienne, j'ai intégré Sciences Po. C'est à ce moment-là qu'un événement majeur est arrivé dans ma vie. En quatre mois, ma main droite s'est paralysée. Sur le plan mécanique, on ne trouvait rien. Je ne pouvais pas écrire, même si mes mains fonctionnaient normalement. On a alors pensé que c'était d'origine psychologique, car j'avais perdu un oncle quelque temps avant.

### **Quelles ont été les conséquences ?**

**N.L. :** Jusque-là, j'apprenais en écrivant, car j'avais une mémoire kinesthésique. J'ai perdu mes repères et il a fallu réapprendre à mémoriser. Une personne était présente pour les examens à qui je dictais le texte. Il a fallu réapprendre à adapter l'expression orale pour qu'elle apparaisse comme étant plus écrite. Mes professeurs me reprochaient d'adopter un style parlé à l'écrit. Cette période a été douloureuse. Le fait d'avoir fait du sport, enfant, à haut niveau, m'a sûrement aidée à me dépasser.

### **Le handicap a-t-il été un frein dans votre choix de carrière ?**

**N.L. :** J'ai voulu passer le concours pour être commissaire de police. Je me souviens, à l'époque, avoir reçu une lettre de refus, une lettre qui stipulait qu'on ne prenait pas de personnes handicapées dans la police. Pourtant mon handicap impacte seulement mon écriture, mes mains fonctionnent normalement. Grâce à l'informatique, je peux travailler sans problème.

### **Participez-vous à l'opération DuoDay (1) ?**

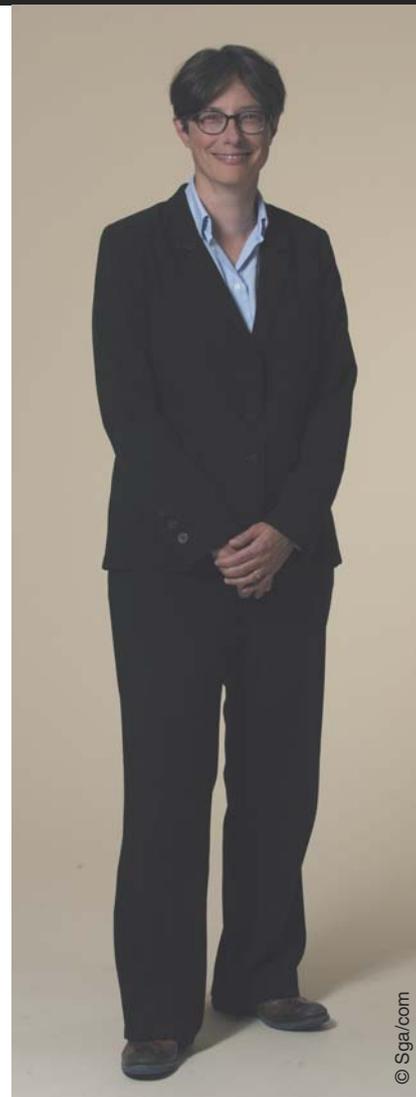
**N.L. :** Oui, depuis deux ans. Cette journée permet à une personne handicapée de vivre votre vie pendant une journée. Je l'ai fait avec un ancien militaire qui avait un syndrome post-traumatique. Par son expérience personnelle, il nous a aidé à adapter l'offre d'outils numériques aux militaires qui font des démarches de pension militaire d'invalidité. Ça a été un premier succès. L'an dernier, j'ai accueilli un étudiant brillant de l'ESSEC qui avait un syndrome d'Asperger. Un handicap invisible comme le mien, qui n'en demeure pas moins réel, avec des moments de crise violente comme il me l'expliquait.

### **Quelle action avez-vous mise en place, sur le plan du recrutement ?**

**N.L. :** J'ai signé une convention avec l'association Handeco (2) pour accroître notre recrutement de personnes handicapées et de militaires blessés au sein du ministère. Nous disposons désormais d'une plateforme qui met en relation des associations qui s'occupent de l'insertion d'un côté, et le ministère de l'autre.

### **Et sur l'accessibilité au ministère ?**

**N.L. :** Nous avons mis en place sur le site de Balard des bornes numériques positionnées sur des passages pour permettre à des personnes handicapées de se guider. Mais il faut continuer nos efforts. Je suis restée deux mois en fauteuil roulant à la suite d'un accident et j'ai réalisé que c'était très compliqué de circuler seule. J'avais quelqu'un qui me poussait et qui m'aidait car les portes ne s'ouvrent pas automatiquement.



■ Nathalie LECLERC

### **Avez-vous été confrontée, dans votre vie professionnelle, à des personnes avec des troubles psychiques ?**

**N.L. :** Oui, certaines situations peuvent devenir dramatiques si on n'agit pas. Nous mettons quand cela est nécessaire, avec les managers, un suivi avec le médecin de prévention et un psychiatre. Mais parfois, cela n'a pas été suffisant. Avec du recul, je dirais qu'il faut rester très vigilant face à ces situations et entourer la personne en souffrance.

(1) DuoDay permet la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans de nombreuses entreprises, collectivités ou associations.

(2) Handeco a été créée en 2008 à l'initiative des plus grandes associations et fédérations nationales, dont l'APF France Handicap, la Fédération APAJH et Nexem.

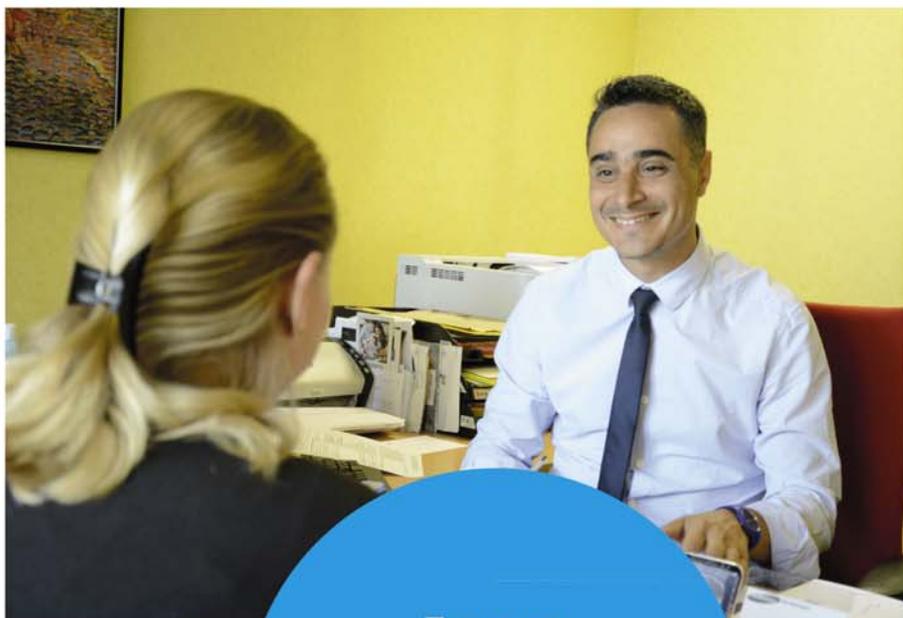
« Notre pouvoir : faire passer le courant partout. »

Un avenir dont vous êtes le héros.

Pour assurer le maintien du réseau d'électricité, vous relevez les défis du quotidien et avez toujours un temps d'avance. Super expert au service de vos clients, votre implication est sans faille. Quelle que soit votre expérience, vous pouvez prendre part à la construction du monde de demain et donner du sens à votre avenir en rejoignant ces héros du quotidien sur [enedis.fr/recrute](http://enedis.fr/recrute)



# VOS COMPÉTENCES SONT VOS MEILLEURS ATOUTS.



Envoyez  
votre candidature à :  
[emploi14@creditmutuel.fr](mailto:emploi14@creditmutuel.fr)



**Crédit  Mutuel**  
— Maine-Anjou, Basse-Normandie —