

LE CHEMIN VERS L'INSERTION

L'ACTUALITÉ DU HANDICAP
ET DE L'EMPLOI

OCT. / DÉC. 2020

PORTRAIT

JEAN D'ALBI : MUSICIEN
ET CHEF D'ORCHESTRE

PLAN DE RELANCE :
QUELLES MESURES ?

HAUT POTENTIEL :
LE POINT SUR LES IDÉES REÇUES



PORTRAIT

Jean d'ALBI
P. 3

ENTREPRISE

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE :
une nouvelle loi, un nouvel accord
P. 4

ECONOMIE

Plan de relance
P. 5

SOCIÉTÉ

A la recherche du bonheur
P. 6/7

FOCUS

Exposition : Henri II

ATIMIC :

au cœur de l'insertion en entreprise
P. 8

INSERTION

CREDIT DU NORD :
Une Mission HandiCAP engagée
P.9

TEMOIGNAGE

Dr François Rossignol :
un autre regard sur le handicap
P.10

INSTITUTIONNEL

Le ministère des Armées recrute
des agents civils
P.11

ENTRETIEN

Haut potentiel, surdoué(e)
le point sur les idées reçues
P. 12

ART

Jacques Coulais ou la chaise des utopies
P.14

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 : Hervé Rostagnat

Conception & réalisation : Laura Chouraki



Chemin N°26

Octobre / Décembre 2020

Photo de couv. : © Chemin vers l'insertion

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.

ÉDITO

La France se relève peu à peu du choc causé par la COVID-19 modifiant nos modes de pensée. Avec la pandémie, notre vision d'un monde moderne et idéalisé a volé en éclats.

Notre vision du bonheur aussi...

Vieil idéal dans la culture occidentale, le bonheur est affaire, nous le verrons ici, d'idéologie et d'époque.

Dans l'essai « *Happycratie* » analysé dans nos pages, les auteurs Eva Illouz et Edgar Cabanas, dénoncent la tyrannie d'un bonheur illusoire pour l'homme, en quête d'un moi intérieur : un bonheur devenu une marchandise ordinaire, loin de la conception d'Aristote qui vantait « *la vie bonne* », fondée sur les vertus.

La crise a mis l'accent sur l'essentiel et a écarté le superflu de nos vies. Nous avons touché de près ce qui nous liait les uns aux autres (inter-dépendance matérielle, affective, relationnelle). Elle nous a appris à ne pas nous voir comme des femmes et des hommes isolés mais comme des membres indissociables d'une société. Une prise de conscience collective qui peut être annonciatrice d'une société plus humaine et plus solidaire...

La crise a aussi entraîné un changement de doctrine. « *Nous sommes passés d'un monde dans lequel le marché devait être totalement libre et l'État réduit à une portion congrue, à un monde où l'État garantit la protection des salariés et des entreprises* » soulignait le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, Bruno Le Maire, lors de la présentation du plan de relance. Un plan de 100 milliards d'euros pour relancer l'économie, que nous évoquons ici.

Enfin, nous mettons à l'honneur, le musicien et chef d'orchestre non-voyant Jean d'Albi. En dépit de son handicap, il a suivi la voie de son désir tout comme l'artiste peintre tétraplégique Jacques Coulais. Malgré son immobilité, il a décidé un jour que les roues de son fauteuil seraient ses pinceaux.

Ces deux artistes nous montrent, par leur témoignage et leur parcours de vie, que tout reste possible pour qui est porté par son désir profond !

Cécile Tardieu-Guelfucci

Directrice de rédaction et de publication



LA PAROLE À PHILIPPE BÉLAÏVAL, PRÉSIDENT DU CENTRE DES MONUMENTS NATIONAUX

Parmi toutes les activités culturelles, celles qui ont pour objet la conservation et la mise en valeur du patrimoine sont sans doute celles qui contribuent le mieux à donner à nos contemporains des repères dans le temps, dans l'espace et dans la société.

Dans le temps, puisque le patrimoine se forme par l'accumulation progressive du produit de l'activité créatrice de l'humanité, depuis les origines les plus lointaines jusqu'aux périodes les plus récentes. Découvrir et apprendre à aimer le patrimoine, c'est mieux comprendre l'enchaînement des époques et l'héritage collectif reçu en partage.

Dans l'espace, dans la mesure où les monuments n'ont jamais été implantés par hasard et où ils ont aussi contribué à façonner les paysages ruraux ou urbains qui les entourent.

Dans la société enfin, parce que les monuments sont des lieux de rencontre et de partage de connaissances et d'émotions grâce à leur beauté propre ou aux activités qui y sont organisées.

Rien d'étonnant, dès lors, à ce que les personnes qui éprouvent, pour telle ou telle raison, des difficultés à se situer par rapport au monde qui les entoure et à s'y insérer soient parmi les publics prioritairement visés par une politique patrimoniale active.

Parmi ces personnes, les personnes porteuses d'un handicap bénéficient d'une attention particulière de la part du Centre des monuments nationaux, qui gère pour le compte de l'État plus de cent monuments répartis sur l'ensemble de la France : tandis que l'accessibilité des personnes à mobilité réduite est intégrée à tous les grands chantiers de restauration, des dispositifs de médiation sont proposés aux personnes mal-voyantes ou mal-entendantes dans les parcours de visite. En 2019, une grande exposition a rendu hommage au Panthéon, où repose déjà Louis Braille, aux personnalités qui ont marqué la longue conquête de leurs droits.

Au travers de ces démarches, culture et citoyenneté se rejoignent pour contribuer ensemble à l'avènement d'une société authentiquement juste et tournée vers l'avenir.

JEAN D'ALBI : « QUAND J'AI DÉCOUVERT QUE L'OREILLE ME GUIDAIT »

A la fois organiste, chanteur et chef d'orchestre, Jean d'Albi a consacré sa vie à la musique sacrée et profane.

Nous l'avons rencontré dans la charmante ville médiévale de Verneuil-sur-Avre en Normandie, devant l'église de la Madeleine. C'est dans ce lieu propice au recueillement qu'il officie comme titulaire de l'orgue de l'église depuis 1985. Il officie également à la chapelle royale Saint-Louis de Dreux et à Saint-Sulpice de Breteuil.

A quel âge est venue la passion de la musique ?

Jean d'ALBI : J'ai commencé vers huit ans le piano. Mais, c'est à l'âge de neuf ans qu'un prêtre m'a fait découvrir l'orgue dans la cathédrale Sainte-Cécile d'Albi. Tout a commencé là...

Comment est survenu votre handicap ?

J.d'A. : J'avais neuf ans quand j'ai perdu la vue définitivement à la suite d'un glaucome, une maladie de l'œil. Mes yeux ont été remplacés par des prothèses. J'ai accepté ma cécité. Mais, quand on m'a dit plus tard que je ne pourrai pas être chef d'orchestre, ça m'a renforcé dans mon désir de le devenir.

Vous avez suivi un parcours classique ?

J.d'A. : Après des études de piano à Toulouse, je suis venu à Paris où j'ai étudié à l'école des jeunes aveugles (INJA). J'ai aussi fait du chant car, à l'époque, l'organiste chantait dans les églises et je suis devenu organiste chantre.

Vous décidez aussi de devenir chef d'orchestre

J.d'A. : Oui contre vents et marées car on ne fait pas confiance à un chef d'orchestre aveugle ! J'ai pris des cours et, à 23 ans, j'ai commencé ma première direction avec quelques musiciens. Puis j'ai dirigé des orchestres comme l'Orchestre philharmonique de Radio France, l'orchestre de la Radio de Lille...

Comment faites-vous concrètement ?

J.d'A. : J'ai la chance d'avoir une très bonne mémoire ; je mémorise par cœur les partitions. En pratique, je sais où sont placés les musiciens et je regarde dans la direction du musicien pour lui faire signe avec ma baguette.

En perdant la vue vous avez aussi développé des qualités auditives ?

J.d'A. : Oui. Quand je lançais un papier qui tombait, je l'entendais et je me dirigeais vers l'endroit où il tombait pour le ramasser. J'ai découvert que l'oreille me guidait. Quand on marche, il y a une résonnance. Dans la rue, j'entends les voitures venir de très loin.

L'ouïe est un peu votre sixième sens ?

J.d'A. : Oui, dans les relations humaines, il est très utile d'écouter la voix car elle donne de nombreuses informations sur la personne. La voix ne trompe pas comme la poignée de main non plus.



■ Jean d'Albi dirige l'orchestre du Pays de Dreux à la Chapelle Royale.

Une façon de serrer la main, un timbre de voix faux, ça se sent, ça s'entend. Quand ma femme est fatiguée je le sais immédiatement en l'écoutant.

Avec votre hyper-sensibilité, comment avez-vous vécu la pandémie ?

J.d'A. : Nous avons été touchés par le COVID ma femme, ma fille et moi-même. Je me sentais très diminué. J'avais une hyper-sensibilité que je ne contrôlais plus. J'avais peur de ne plus pouvoir continuer mon travail, de perdre ma voix, d'avoir des problèmes de mémoire. Maintenant que je vais mieux je reprends mon activité. Le confinement a aussi mis en avant la douleur des familles endeuillées privées des funérailles. C'est ce soutien que l'on peut apporter aux gens, en tant qu'organiste qui me pousse à continuer.

Vous me disiez qu'on ne vit pas de ce métier

J.d'A. : Oui c'est vrai. C'est pour cela que j'ai dû faire une carrière dans des bals populaires, dans des cabarets parisiens comme le Don Camillo, le Doyen....

Je jouais de l'orgue électronique, ce qui a permis d'étendre mon répertoire (variétés, jazz, negro spiritual...) J'ai aussi fondé une école d'orgue électronique et créé des chorales.

Comment vivez-vous le handicap au quotidien ?

J.d'A. : J'ai la chance d'avoir une épouse voyante qui est aussi mon accompagnatrice 24h/24. Ce qui me facilite mon quotidien. En tant que non-voyant, je me considère comme n'importe quelle autre personne dans la société. Je fais la queue comme tout le monde à l'aéroport. Ce que je veux dire, c'est que je ne tire aucun privilège de ma situation et ne demande aucun passe-droit !

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE : UNE NOUVELLE LOI, UN NOUVEL ACCORD

Société Générale signait en novembre dernier son cinquième accord Handicap. Valérie Fanget, responsable Mission Handicap, évoque la nouvelle stratégie mise en place dans la continuité des actions réalisées.



■ Valérie FANGET

NOUVEL ENJEU POUR LA MISSION HANDICAP

L'année 2020 a été marquée par la mise en place d'une nouvelle loi. Jusqu'alors les Missions Handicap mettaient en œuvre directement leurs actions. Désormais, elles s'orientent avant tout vers une fonction de conseil et d'accompagnement expert auprès de chaque direction pour intégrer le sujet du handicap dans leurs activités. L'un des changements importants, notamment, est la fin de la promotion

du secteur adapté par les Missions Handicap. Ces dernières années, le travail réalisé conjointement avec la direction des achats a permis de développer considérablement notre volume d'achats auprès du STPA. L'enjeu est donc de poursuivre cette dynamique. L'année 2020 est aussi le point de départ d'un nouvel accord. Cette concordance de calendrier nous a permis d'être particulièrement réactifs et de respecter rapidement l'esprit de la loi. Ainsi les équipes de recrutement et de maintien dans l'emploi ont été doublées au sein de la Mission Handicap et l'accompagnement du réseau de Relais au sein des équipes RH a été renforcé.

RECRUTEMENT

Concernant le recrutement, Société Générale va continuer à faire ce qui fonctionnait déjà tout en s'appuyant sur les nouveaux dispositifs comme par exemple les CDD Tremplins. Nous souhaitons autant que possible capitaliser sur le véritable vivier de candidats issus de l'alternance et des stages car ils connaissent notre environnement (Cf. témoignage). Les chargées de recrutement de la Mission Handicap réalisent à la fois un travail de sourcing, de pré-sélection important et assurent le suivi quotidien des candidats. Cela permet de rassurer les managers

et les futurs collaborateurs pour une meilleure intégration.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les personnes en charge du maintien dans l'emploi ont un rôle pivot auprès du collaborateur, du médecin du travail et des Relais RH pour mettre en place les besoins de compensation appropriés. Elles apportent leur expertise tout au long du parcours du collaborateur, ce qui permet, d'une certaine façon, de rassurer tout en sensibilisant le collectif de travail.

ACTIONS DE SENSIBILISATION

N'oublions pas enfin que l'ultime rôle de la Mission Handicap est de faire évoluer le regard. Cela passe par l'expertise apportée au quotidien aux managers et aux collaborateurs mais aussi par des actions de sensibilisation et de communication spécifiques déployées tout au long de l'année. Enfin, pour boucler ce dispositif, la nouvelle version du blog de la Mission Handicap Société Générale – www.tousuniques.fr – se veut être le plus participatif possible et a l'ambition d'aider au changement de regard sur le handicap. L'actualité du handicap y est abordée sous différents angles et nous ne traitons pas que des sujets propres à Société Générale.

TÉMOIGNAGE



■ Anne-Cécile PENSEC

Anne-Cécile Pensec,

responsable Ressources-Humaines de la filière IT Group, Société Générale.

« Nous utilisons toutes les possibilités disponibles pour sourcer et recruter des collaborateurs en situation de handicap. Lorsque la campagne d'alternance s'est ouverte, et bien que la situation fût particulière puisqu'en pleine crise de la Covid, nous avons mis en place une "task force" pour que l'ensemble des DSI s'empare du sujet et recrute des alternants en situation de handicap.

En amont, nous avons fait un grand nombre de sessions de sensibilisation auprès des comités de direction et au plus près des recruteurs. Nous voulions que tous se sentent à l'aise dans cette campagne et que les entretiens soient des occasions de rencontre avec les candidats qui ainsi se sentiraient libres de s'exprimer et de valoriser leurs compétences. Une de leurs compétences, et non la moindre, étant

bien la détermination à réussir ses études lorsque l'on est en situation de handicap. Grâce à une sélection extrêmement précise des CV, réalisée par la Mission Handicap Société Générale, nous avons sélectionné des candidats intéressants pour nos métiers et pour s'assurer de ne pas les perdre, nous avons souhaité être le plus réactif possible dans le processus de recrutement.

Cette campagne de recrutement s'avère être un réel succès, surtout au regard de la période particulière que nous vivons. Nous espérons que ce succès permettra de convaincre d'autres managers de nous rejoindre pour recruter encore plus de candidats en situation de handicap. »

PLAN DE RELANCE : « Nous sommes passés d'un monde dans lequel le marché devait être totalement libre et l'État réduit à la portion congrue à un monde où l'État garantit la protection des salariés et des entreprises »

Le 3 septembre dernier, le gouvernement lançait un plan de relance historique de 100 milliards d'euros, dans la continuité des mesures de soutien aux entreprises et salariés lancées dès le début de la crise de la Covid-19. Nous étions présents à l'Assemblée Nationale pour écouter Bruno Le Maire, Ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance qui présentait, lors de son audition, les axes principaux du plan de relance.

CHANGEMENT DE DOCTRINE

Le plan de relance est la deuxième phase de réponse à une crise qui est la plus brutale que nous ayons connue depuis 1929. Nous avons fait le choix avec le Président de la République et le Premier Ministre début mars, d'une intervention immédiate et massive. Il faut mesurer ce que cela représente comme changement de doctrine par rapport aux trente dernières années. Nous sommes passés d'un monde dans lequel le marché devait être totalement libre et l'État réduit à la portion congrue à un monde où l'État garantit la protection des salariés et des entreprises, face à un marché déstabilisé par le coronavirus. Les semaines qui viennent vont être les plus difficiles de la crise. Il faut maintenir les dispositifs comme nous le faisons s'agissant du chômage partiel dans l'hôtellerie, les cafés, la restauration, la culture, l'événementiel. Mais il faut projeter les Français dans ce que peut être la France d'après-crise.

L'ÉCOLOGIE, LA COMPÉTITIVITÉ ET LA COHÉSION : LES TROIS PILIERS DU PLAN

→ TRANSITION ÉCOLOGIQUE : LA RELANCE VERTE

Nous sommes opposés à la décroissance dont il ne peut rien sortir de bon. Si nous voulons des thérapies ciblées, des médicaments adaptés à la diversité des maladies et des cancers, des avions qui fonctionnent à l'hydrogène et non plus avec des carburants fossiles, il faut innover. Près de 7 milliards d'euros seront consacrés à la rénovation énergétique des bâtiments publics et sur les particuliers qui pourront bénéficier du dispositif MaPrimRenov', auquel sont alloués



■ Bruno LE MAIRE à l'Assemblée Nationale

2 milliards d'euros, pour engager des projets de rénovation de leur logement. Nous allons mettre 1,2 milliards d'euros sur la décarbonation de l'industrie notamment à celle des sites industriels qui émettent le plus de CO₂. Nous engagerons un vaste plan pour les mobilités propres. Quant au secteur ferroviaire, il bénéficiera d'un soutien de 4,7 milliards qui permettra d'amortir le choc du Covid sur la SNCF et de relancer le fret ferroviaire. Nous engagerons des mesures en matière d'agriculture biologique. Et enfin, nous voulons nous doter d'une stratégie hydrogène qui permette à la France d'être souveraine : 7 milliards y seront consacrés.

→ COMPÉTITIVITÉ

La France a trop délocalisé. Elle l'a fait au nom d'idées qui étaient des illusions : l'industrie sans usines ! Elle l'a fait par manque de courage en refusant de toucher à la fiscalité pénalisante pour l'industrie. Or si l'on conserve une fiscalité confiscatoire, il n'y a aucune chance de voir rouvrir une seule usine dans notre pays ! C'est parce que nous assumons des choix fiscaux courageux à savoir la

baisse de 10 milliards d'euros des impôts de production que nous obtiendrons des résultats en matière de relocalisations industrielles. Nous réduirons de moitié les impôts fonciers pour 32 000 entreprises industrielles.

Investir sur des technologies d'avenir

Nous investirons 11 milliards dans les technologies numériques, la recherche médicale, l'industrie de la santé, les énergies décarbonées, la souveraineté alimentaire, l'enseignement numérique, l'industrie culturelle et créative.

Nous dégagerons 1 milliard d'euros de subventions aux entreprises industrielles pour qu'elles puissent relocaliser des activités dans notre pays.

→ COHÉSION & SOLIDARITÉ

La cohésion et la solidarité reposent d'abord sur l'investissement majeur que nous faisons dans le cadre du Ségur de la santé sur le secteur médico-social, 6 milliards d'euros qui figure dans le plan de relance.

Dispositif spécifique pour l'emploi des jeunes en situation de handicap

Pour toute embauche en CDI de jeunes de moins de 26 ans et de jeunes en situation de handicap, l'entreprise verra une diminution de ses charges de 4 000 €. Ainsi que des primes pour l'embauche d'apprentis. Nous maintenons les dispositifs très protecteurs sur l'emploi grâce au chômage partiel et à l'activité partielle de longue durée. Nous invitons les entrepreneurs à signer ces accords sans tarder. Pour les plus précaires, nous mettons en place des mesures comme la majoration de 100 euros de l'allocation de rentrée scolaire. Et un soutien de 5 milliards aux collectivités locales.

— A LA RECHERCHE DU BONHEUR

L'idéal du bonheur en tant que tel est un vieux idéal dans la culture occidentale. Au travers d'un essai « Happycratie », les auteurs Eva Illouz et Edgar Cabanas ont cherché à dénoncer « la psychologie positive » qui fait du bonheur une obsession individuelle et qui contribue à l'expansion d'un marché juteux et d'un mode de vie consumériste.

DE L'ANTIQUITÉ À NOS JOURS

Pour Aristote, le but de la vie était de vivre « la vie bonne » fondée sur la pratique des vertus. Une philosophie qui contraste avec la conception individualiste du bonheur de nos contemporains.

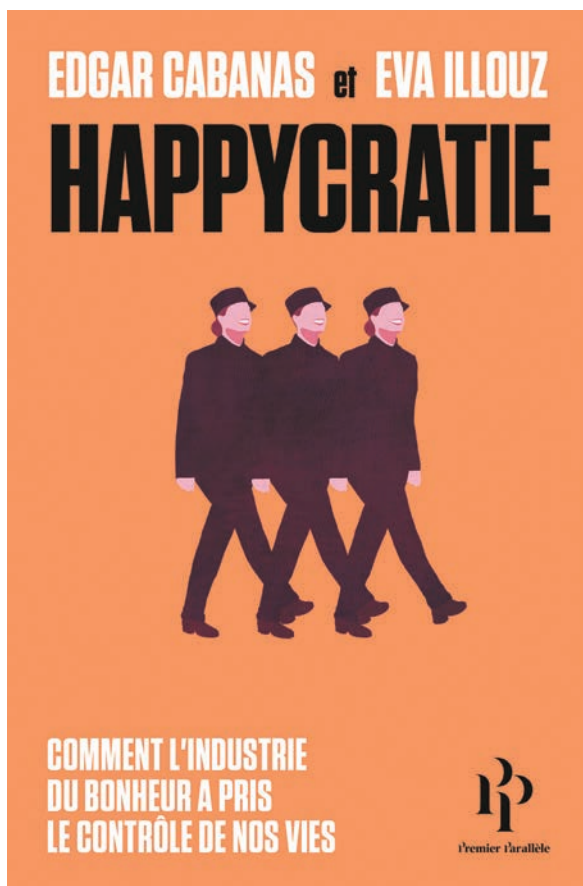
Si jusque dans les années 1970/1980, le bonheur était affaire de philosophie, de morale et de spiritualité, un changement radical eut lieu avec « la psychologie positive », vers la fin des années 1980 et 1990. Un courant de pensée venu des États-Unis qui propose de révéler les clés psychologiques de l'épanouissement personnel en se focalisant sur les pensées positives.

Pour les auteurs, si le bonheur est vécu comme capital dans nos sociétés, c'est parce qu'il est associé aux valeurs individualistes et qu'il est utile. « *L'idée du bonheur est parvenue à s'imposer en raison de son individualisme sous-jacent, par le truchement d'un discours individualiste et apolitique, devenu légitime, qui sépare la vie de l'individu de celle de la communauté et qui envisage le moi comme étant à l'origine de tous les comportements humains.* »

LA SUR-RESPONSABILISATION DE L'INDIVIDU

« *Ce livre n'est pas contre le bonheur mais contre la vision réductionniste du bonheur* » affichent en préambule les auteurs, comme pour couper court aux éventuelles critiques de leurs détracteurs. Les auteurs dénoncent l'idée développée par la psychologie positive selon laquelle la richesse et la pauvreté, le succès et l'échec, la santé et la maladie seraient de la responsabilité de l'individu. Ainsi face au chômage, face à la maladie, il n'y aurait pas de problème structurel mais des déficiences psychologiques individuelles. Ce qui produit des chercheurs de bonheur continuellement occupés à corriger leurs défaillances psychologiques. »

L'individu devient responsable de tout ce qui lui arrive, de ses succès comme de ses échecs. Le film américain « La poursuite du bonheur », l'histoire vraie



de Christopher Gardner, illustre cette idée. Le personnage central se retrouve sans emploi, un enfant à charge et divorcé. Il est présenté comme le *self made man* et sa vie comme une lutte darwinienne pour l'ascension sociale. « *Le message du film est de dire que si la méritocratie fonctionne, c'est parce que la persévérance et l'effort personnel sont toujours récompensés. Et de rappeler que vous seul décidez de la vie que vous menez, qu'il y va de votre responsabilité. Vous ne pouvez compter sur personne.* »

LE MARCHÉ DU BONHEUR

Le bonheur devient un produit de consommation comme un autre, dans un marché qui propose son cortège de thérapies, coaches, livres, fiches pratiques regorgeant de conseils sur la manière d'instaurer de nouvelles habitudes positives dans sa vie.

Dans le marché virtuel du bonheur,

l'application sur les smartphones Happify propose à son utilisateur de l'aider à réguler son état émotionnel en lui expliquant comment travailler ses émotions et ses pensées positives, comment augmenter son niveau de bonheur, « comment mieux vivre sa situation de parent, « trouver sa vocation », « construire un mariage plus solide. » etc. « *Qu'il soit question de beauté, de sport, de relations amicales, de stress, d'affirmation de soi, l'idée sous-jacente est qu'il y a toujours un défaut qui peut être corrigé ou une qualité qui peut-être améliorée par un nouveau produit ou un nouveau service. Ne pas vouloir s'améliorer serait en soi le signe d'une déficience psychique. Il y a toujours un nouveau régime à suivre, un vice à abandonner, une habitude plus saine à acquérir, un objectif à atteindre, un besoin à satisfaire, un temps à optimiser.* »

« *Comme le relèvent Carl Cederstrom et André Spicer, personne n'est suffisamment capable, sain et heureux.* » Les techniques de soi aussi éclectiques que peu compliquées empruntent de façon fort superficielle aussi bien à la culture New Age, à la cure par la parole, au stoïcisme et à une vague culture humaniste. La marchandise ici produite et vendue n'est rien d'autre qu'un processus narratif performatif au fil duquel l'individu réorganise son expérience en la racontant.

ISOLEMENT ET PATHOLOGIES MENTALES

Aux yeux de Taylor, l'individualisme a progressivement fragilisé l'ensemble des cadres traditionnels qui permettaient aux citoyens d'entretenir une conception élevée de l'intérêt commun, seul horizon légitime susceptible selon lui de donner du sens et une orientation à notre vie. En conséquence, les sources extérieures à la sphère du moi (société, culture tradition, etc.) se sont gravement appauvries et ont perdu leur pouvoir.

« *Certains auteurs comme Iris Mauss et ses collègues ont remarqué que depuis que le bonheur se mesure à l'aune des sentiments positifs et des acquis personnels, il y a de fortes chances pour que*

partir à sa recherche, aggrave le sentiment de solitude et l'impression d'être détaché d'autrui. D'autres ont constaté une corrélation directe entre cette conception du bonheur et le narcissisme dont les manifestations les plus communes sont l'autoglorification, l'égoïsme, le délire de grandiosité, le repli radical sur soi, autant de symptômes traduisant des désordres mentaux sévères. »

UNE PRESSION SUR LES PLUS JEUNES

« Dans *The Happiness Effect*, Donna Freitas analyse l'effet de l'idéologie du bonheur sur les générations les plus jeunes et le rôle décisif joué ici par les réseaux sociaux. Tous les étudiants sans exception avaient une seule et même préoccupation, dévorante et massivement relayée par les réseaux sociaux : paraître heureux. Les étudiants ont appris que les manifestations de tristesse ou de vulnérabilité sont souvent accueillies par le silence, rejetées ou pire que tout, violemment raillées. L'importance de paraître heureux sur les réseaux sociaux, le devoir même de paraître heureux y compris lorsque vous êtes gravement déprimé, en proie à l'isolement, est jugé primordial ».

L'HYPER-POSITIVITÉ : UNE NORME

« Positivez » est devenue l'injonction à laquelle il faut obéir, à défaut de se faire passer pour quelqu'un de négatif et qui refuse d'avancer dans le bon sens. Il est essentiel de rappeler que les auteurs affirment que « *nourrir une idée positive de*

soi-même est une bonne façon d'affronter les inévitables difficultés de la vie et n'a strictement rien de problématique en soi. Les problèmes surgissent lorsque la positivité devient une sorte d'attitude tyrannique permettant d'imputer aux personnes, sans aucun souci de justice, la responsabilité de leurs infortunes et de leurs impuissances. Un monde où chacun est tenu responsable de sa souffrance réserve peu de place à la pitié et à la compassion. »

UNE DISTINCTION FALLACIEUSE

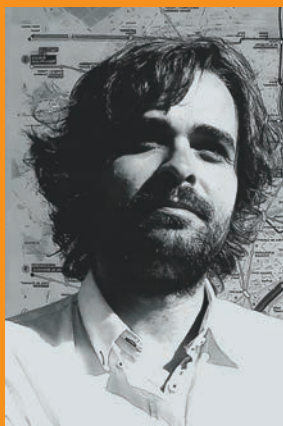
Pour la psychologie positive, une nette distinction est établie entre les émotions positives et négatives. « *L'optimisme, l'espoir, l'estime de soi et le bien-être témoigneraient ainsi d'une santé mentale complète, le pessimisme, le sentiment d'insatisfaction existentielle, témoignant eux d'une santé mentale incomplète. En vérité, il n'y a pas de raison de séparer les émotions positives et négatives. La vie est faite de sentiments mêlés et ambivalents. On pourra être à la fois triste et soulagé de la mort d'un proche qui avait une longue et douloureuse maladie, visionner un film d'horreur causera à la fois frayeur et plaisir, etc.* » « *L'idée selon laquelle les scientifiques du bonheur pensent que les émotions positives permettraient de mieux façonner sa personnalité ne résiste pas aux analyses historiques. De la sorte, des émotions dites négatives sont intrinsèquement liées aux logiques d'action.* » Les révolutions ne se sont pas faites par des motivations

liées à des émotions positives mais bien à des émotions dites négatives comme la haine, la colère, le sentiment d'injustice. D'autre part, soulignent les auteurs « *une personne hyper-positive montrera souvent une propension au désengagement émotionnel, se révélant dans certaines circonstances peu empathique pour autrui, peu soucieuse d'autrui, peu solidaire d'autrui.* »

L'homme a besoin d'espoir pour vivre. Les apôtres de la psychologie positive l'ont compris en apportant des réponses clé en main, jugées par certains simplistes et difficilement vérifiables sur le plan scientifique. Il apparaît ici que la quête de son moi intérieur, tel qu'il est vendu dans nos sociétés industrielles, est vouée à l'échec, loin du bonheur tant espéré. La raison nous porte à penser qu'une bonne philosophie devrait au contraire nous préparer, sans nous infantiliser, à affronter les difficultés de la vie et à en assumer tous les aspects à la fois positifs et négatifs. A ne pas se voir comme des individus isolés mais comme des membres indissociables d'une société où nous avons tous un rôle à jouer.

« *Ce sont la justice et le savoir, non le bonheur, qui demeurent l'objectif moral révolutionnaire de nos vies.* » concluent Eva Illouz et Edgar Cabanas dans leur essai. Un livre éclairant sur notre époque, un appel à la raison aussi...

→ **OUVRAGE :** « *Happycratie* », d'Eva ILLOUZ & Edgar CABANAS, Edition Premier parallèle. Prix : 21 €.



■ **Edgar CABANAS**

Docteur en psychologie,
Professeur à l'université Camilo José Cela de Madrid.



■ **Eva ILLOUZ**

Directrice d'études
à l'Ecole des hautes études en sciences sociales, Paris.
Professeur en sociologie
à l'université hébraïque de Jérusalem.

© Claire Moliterni

EXPOSITION : HENRI II À VINCENNES

Le Centre des monuments nationaux propose, au sein de la Sainte-Chapelle du Château de Vincennes, une exposition sur celui que l'on nomme aujourd'hui « le dernier roi chevalier ».

Sacré roi de France à Reims en 1547, Henri II n'en demeure pas moins un souverain méconnu. Son souvenir a été éclipsé par celui de son père, François 1^{er} ou celui des femmes qui l'entouraient, Catherine de Médicis, son épouse et Diane de Poitiers, sa favorite.

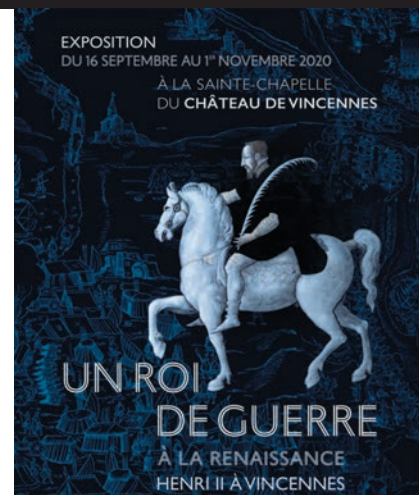
UN ROI CHEVALIER

L'exposition s'articule autour de l'imagerie militaire au travers de cartes illustrées, d'armures, d'objets d'art de l'époque et évoque les chevaliers de l'ordre de Saint-Michel. Un ordre qu'Henri II décida de transférer vers la demeure royale de Vincennes. Créé sous Louis XI, l'objectif de cet ordre de chevalerie était de fidéliser autour du roi des hommes capables de le servir jusqu'à la mort. Parmi les pièces exposées, on peut y admirer le grand collier et le pendentif de l'ordre de Saint-Michel. Des objets emblématiques qui témoignaient de la fidélité du chevalier

au roi. La politique d'expansion d'Henri II s'inscrit dans une époque qu'il faut imaginer. Il rêvait de bâtir un empire chrétien, dans la lignée des rois de France, afin que règne un nouvel Âge d'or. Si Henri II ne participa jamais à une bataille pour des questions de sécurité, il fut un roi guerrier, provoquant régulièrement des conflits contre ses adversaires anglais ou germaniques, afin de réparer le passé. On loua sa vaillance et son courage, assurant le peuple de France de la réalisation prochaine des prophéties, et donc de l'avènement du nouvel Âge.

LA SAINTE CHAPELLE

Restaurée par le Centre des monuments nationaux, la Sainte-Chapelle est un chef d'œuvre de la renaissance française. Elle sera achevée sous le règne d'Henri II qui la consacre le 15 août 1552. Sous les voûtes de la chapelle, le visiteur découvrira le monogramme d'Henri II ainsi que le



croissant de lune entrelacé, qu'il prit comme emblème. Parmi les nombreux objets, est exposé un vitrail de la Vierge à l'enfant, aujourd'hui au Louvre qui était à l'origine placé dans la verrière de la Sainte-Chapelle de Vincennes. Témoignage de la piété religieuse sincère d'Henri II qui l'avait commandé, il est aussi une preuve de son mécénat religieux.

→ ACCÈS :

*Tour du Village, Avenue de Paris, Vincennes.
Exposition jusqu'au 1^{er} novembre.*

ATIMIC : AU CŒUR 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.*



■ **Pascal UHART**

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

CRÉDIT DU NORD : UNE MISSION HANDICAP ENGAGÉE

Depuis 12 ans, la Mission HandiCAP du groupe Crédit du Nord se mobilise en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Entretien avec Aline Samson Bourdeau, référente handicap.

Quel est l'objectif de la Mission HandiCAP ?

La Mission HandiCAP du groupe Crédit du Nord, créée à l'occasion de la signature du premier accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, s'est fixé pour objectif de mettre tout en œuvre pour que le handicap ne soit pas un frein au recrutement ou à l'évolution de carrière.

Quels sont vos besoins en matière de recrutement ?

Tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Nous recherchons des candidats en CDI, CDD, stages et alternance issus de la filière banque/assurance/finance sur de nombreux métiers de conseillers notamment sur les marchés Patrimoniaux, Professionnels et Entreprises. Si vous êtes en situation de handicap et que vous postulez au Crédit du Nord, votre candidature

sera examinée sous l'angle des compétences (aisance relationnelle, sens de la négociation, écoute,...) comme pour nos autres candidats.

Pouvez-vous rappeler l'intérêt, pour un collaborateur atteint d'un handicap, d'obtenir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ?

Ne pas déclarer son handicap, c'est passer à côté d'un accompagnement dédié qui améliore sa qualité de vie au travail et permet d'être ainsi plus performant. Un collaborateur n'ayant pas fait la démarche de reconnaissance peut se retrouver en difficulté sur son poste du fait de son handicap sans que nous le sachions. Cette reconnaissance permet d'obtenir un aménagement physique de postes de travail ou d'horaires, la prise en charge des frais d'appareillage, diverses aides financières... Lever les freins en amont, en parler librement avec sa DRH ou son manager,



■ Aline SAMSON BOURDEAU

permet au collaborateur de travailler sereinement et de répondre plus facilement aux attentes liées à sa fonction. C'est pour lui la possibilité de gagner en confiance et en estime de soi.

➔ POUR POSTULER : recrut.credit-du-nord.fr

TÉMOIGNAGES

VALÉRIE HOUZET : GESTIONNAIRE RISQUES AU CRÉDIT DU NORD

« En 2005, suite à un œdème rétinien, ma vue a considérablement baissé. J'étais à l'époque directrice d'agence. J'en ai immédiatement informé ma direction qui a réagi très vite en mettant en place un logiciel « Zoom texte » et une lampe spéciale. Trois ans plus tard, une autre pathologie, la spondylarthrite ankylosante s'est déclarée entraînant de la fatigue et des douleurs permanentes. Là encore, j'ai bénéficié d'une écoute et d'une attention particulière. Et malgré mon handicap, mon manager m'a proposé d'évoluer sur un nouveau poste tout en proposant de me rapprocher de mon domicile pour diminuer la fatigue. Se déclarer « travailleur handicapé » n'est pas facile à accepter.



■ Valérie HOUZET

Mais grâce à cette reconnaissance et à la Mission Handicap, j'ai pu bénéficier d'aménagements et poursuivre mon évolution de carrière. »

ERIC GOURMELEN :

« LE HANDICAP N'EST PAS UN FREIN À UNE CARRIÈRE »

Eric Gourmelen a rejoint le groupe Crédit du Nord en 2008. Actuellement directeur de groupe à la Banque Courtois, il nous fait part de son expérience.

Comment avez-vous vécu votre handicap dans le milieu professionnel ?

Eric Gourmelen : Je me suis construit depuis ma naissance avec un handicap auditif. J'entends très mal de l'oreille droite et j'ai une oreille gauche extrêmement sensible. Mais dans mon métier, cela ne m'a pas empêché d'évoluer parce que j'ai osé en parler et ne l'ai jamais caché.

Comment le handicap auditif est-il perçu ?

E.G. : Il n'est pas stigmatisant. Les gens sont bienveillants et s'adaptent volontiers aux contraintes que j'ai exprimées. Je ne suis jamais assis au centre d'une table de réunion et les personnes sont toutes à ma gauche ! Cela n'a pas toujours été le cas, plus jeune, j'avais l'impression que j'étais un homme avec quelque chose en moins. Avec la maturité, je suis passé outre et j'ai d'ailleurs eu un manager dans la Banque Courtois appareillé comme moi qui m'a encouragé à en parler librement.

Quel message voulez-vous faire passer ?

E.G. : Le handicap n'est pas un frein à

une carrière. J'ai côtoyé dans le cadre de mon parcours professionnel des personnes handicapées avec des fonctions stratégiques. Cela ne les a pas empêchées de s'épanouir et j'ai même constaté chez elles une capacité de travail supérieure à celle de personnes valides !



■ Eric GOURMELEN

TEMOIGNAGE

DR FRANÇOIS ROSSIGNOL : UN AUTRE REGARD SUR LE HANDICAP

Il y a quarante ans, un accident de la voie publique interrompait brutalement le cursus universitaire de François Rossignol. La vocation chevillée au corps, le jeune étudiant deviendra, en dépit d'un pronostic pessimiste, médecin du travail.

A quel moment est intervenu votre accident ?

François ROSSIGNOL : J'étais un jeune étudiant en médecine, interne à l'hôpital et chercheur à l'Inserm* quand je fus victime d'un accident. S'en est suivi un coma profond qui a duré trois mois. Peu à peu, j'ai repris conscience. Je parlais avec difficultés malgré les séances d'orthophonie. C'était difficile de ne pas exprimer mes pensées normalement et il a fallu attendre cinq ans pour y arriver. J'ai repris mes études de médecine. Il a fallu s'adapter... En public, je m'efforçais de faire des exposés courts pour me faire comprendre.

Vous étiez combatif ?

F.R. : Au lieu d'éviter les problèmes, j'ai toujours préféré les affronter. Mes dispositions mentales me le permettaient sûrement. On a du mal à accepter d'être « moins quelque chose ». Je voulais réussir là où je constatais un déficit. J'ai choisi précisément la médecine du travail pour me prouver que j'en étais capable. J'ai travaillé comme médecin du travail (EDF, APHP, OHE 75, etc.), puis à l'hôpital de Verneuil/Avre, en Normandie.

* Institut national de la santé et de la recherche médicale

En quoi le fait d'être un médecin en situation de handicap modifie le comportement du patient ?

F.R. : J'ai constaté rapidement auprès de mes patients qu'ils se sentaient en quelque sorte libérés. Le médecin, de par sa fonction, instaure une relation de supériorité par rapport à son patient. En voyant un médecin en situation de handicap, la relation n'est plus la même. Mes patients me voyaient au même niveau qu'eux. La relation que j'instaurais, je la voulais aussi plus humaine.

Comment jugez-vous de l'image que renvoie le handicap ?

F.R. : Les gens ont la démarche intellectuelle positive de se rapprocher de la personne handicapée mais ils la rejettent dans la réalité ! On demande à la personne handicapée d'apparaître « le moins handicapé » pour pouvoir travailler mais à l'inverse, « le plus handicapé » pour obtenir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Je trouve cette situation hypocrite.

Que revêt pour vous le mot « handicap » ?

F.R. : Je ne me sens pas « handicapé » au sens strict du terme mais en situation de handicap. Le terme « handicap » est trop stigmatisant. Il est vu sous l'angle du déficit uniquement. Il ne faut pas qu'on réduise la personne handicapée à sa lésion ! Je préfère le terme utilisé par les Anglo-Saxons « disability », qui inclut une différence et non une incapacité. Il faut, pour que cela change, être très tôt en contact à des personnes qui ne sont pas dans la norme.

JE CHOISIS UNE ENTREPRISE
OÙ MES COMPÉTENCES
FONT LA DIFFÉRENCE,
PAS MON HANDICAP

Sarah
Conseillère Bancaire
en ligne



BNP Paribas recrute des Conseillers Bancaires F/H
en ligne à Bordeaux et à Lille

Vous avez le sens du service client et souhaitez rejoindre
une banque engagée !

Alors envoyez votre CV à missionhandicap@bnpparibas.com

**YOUR
CHOICE**



BNP PARIBAS

La banque d'un monde qui change

LE MINISTÈRE DES ARMÉES RECRUTE DES AGENTS CIVILS

Le ministère des Armées emploie 206 400 personnels militaires et 61 287 personnels civils. Entretien avec Martine Ricard, déléguée nationale du handicap, en charge de la politique handicap et inclusion du ministère des armées.



■ Martine RICARD

Quels est votre objectif en matière de recrutement de personnes en situation de handicap ?

Martine Ricard : Notre objectif est de porter notre taux d'emploi des personnes en situation de handicap à 6 % en 2024. Nos postes, que ce soit comme fonctionnaires, contractuels en CDD ou CDI, en apprentissage ou en stage, sont accessibles, quel que soit le niveau de formation et quel que soit l'âge.

Quel est le processus de recrutement ?

M.R. : En plus du recrutement par la voie du concours dans la fonction publique, le recrutement, sans concours, au titre de l'obligation d'emploi, institué par l'article 27 de la loi 84-16, constitue une voie dérogatoire. Les personnes handicapées sont sélectionnées par un comité pour évaluer l'adéquation de leurs compétences avec les besoins du ministère. L'agent est ensuite recruté pour une période probatoire d'un an, sous statut de contractuel, avant d'être titularisé comme fonctionnaire.

Comment se passe la titularisation des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), à l'issue d'un contrat d'apprentissage ?

M.R. : C'est à la demande du bénéficiaire que la demande de titularisation est examinée. La détermination du corps s'effectue au regard du diplôme ou du titre préparé. Trois mois avant le terme du contrat d'apprentissage, les personnes qui se portent candidates à la titularisation adressent à l'autorité de recrutement un dossier. Après étude de ce dossier, une commission auditionne les candidats, au plus tard, un mois avant le terme du contrat d'apprentissage. La titularisation est prononcée une fois l'obtention du diplôme.

Un décret prévoit, pour les bénéficiaires de l'OETH, des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps de catégorie supérieure ?

M.R. : En effet, les fonctionnaires doivent justifier de la durée de services publics fixée dans le statut particulier du corps de détachement, exigée pour l'accès à ce corps par la voie du concours interne. En l'absence de statut particulier, les fonctionnaires candidats au détachement doivent justifier de 10 ans de services publics dans un corps de la fonction publique. Une commission évalue l'aptitude professionnelle du candidat. Ensuite, une période de formation ou d'adaptation à l'emploi d'un an est prononcée. A l'issue de cette année, qui permet

d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire dans son nouvel emploi, si le fonctionnaire est déclaré apte, il est alors intégré dans le corps de détachement.



Quelles aides proposez-vous aux personnes en situation de handicap pour favoriser leur mobilité au sein de leur structure d'emploi ou en inter-fonction publique ?

M.R. : Une mesure récente facilite la mobilité d'une personne en situation de handicap, qu'elle ait lieu au sein d'un même établissement ou en inter-fonction publique. Ainsi, une personne en situation de handicap a la possibilité de conserver le matériel spécifique qu'elle a obtenu dans le cadre de son aménagement de poste lorsqu'elle change d'emploi.

Où trouve-t-on vos offres d'emploi destinées aux personnes en situation de handicap ?

M.R. : Chaque année, le ministère offre environ 3 000 postes à pourvoir dont une quarantaine pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Nos offres d'emploi sont consultables sur le site du ministère des Armées. Les postes sont basés en France métropolitaine, en outre-mer et à l'étranger. Quant aux emplois offerts au détachement, ils font l'objet d'un avis d'appel à candidature et sont aussi publiés sur le site internet. Les postes vacants dans les trois fonctions publiques (territoriale, hospitalière et Etat) sont consultables sur : [//place-emploi-public.gouv.fr](http://place-emploi-public.gouv.fr)

→ **POUR POSTULER :**

[Ministère des armées/emploi/recrutement/travailleurs handicapés](http://Ministère.des.armées/emploi/recrutement/travailleurs.handicapes)



TÉMOIGNAGE

Raphael, 26 ans, affecté à la DRH/MD au sein du ministère des Armées.

« Après un master d'études européennes et internationales avec une dominante juridique, j'ai passé un concours pour intégrer une école de service public. Parmi les différentes options, j'ai choisi le ministère des Armées car c'est un ministère stimulant et actuellement en développement. J'occupe, depuis septembre dernier, le poste de contrôleur de gestion. Les avantages dans le secteur public sont nombreux. Savoir que l'on œuvre pour l'intérêt général au service des Français, participer à des missions qui ont du sens est enthousiasmant... D'autre part, le ministère permet de découvrir une diversité de métiers que l'on ne soupçonne pas (métiers en finance, juridique, RH, relations internationales...). Et une diversité de parcours au sens où l'on peut commencer dans une fonction, suivre plus tard une formation pour basculer vers un autre métier. C'est aussi un ministère qui offre de belles opportunités en France métropolitaine, en outre-mer et à l'étranger. »

HAUT POTENTIEL, SURDOUÉ(E) : LE POINT SUR DES IDÉES REÇUES

Parmi les clichés véhiculés, Il persiste l'idée qu'une personne surdouée serait un génie et qu'elle serait inadaptée dans une société normative. La réalité est pourtant toute autre. Monique de Kermadec, psychologue clinicienne et spécialiste des « hauts potentiels » nous en parle.

Qu'entend-on par surdoué(e), haut potentiel intellectuel (HPI)?

Monique de Kermadec : Il existe plusieurs formes d'intelligence humaine. Le test de QI teste l'intelligence cognitive qui est liée à la capacité de raisonnement. Avoir plus de 130 points au test ne peut résumer la surdouance. Les personnes surdouées ont une pensée rapide, un raisonnement assez intuitif. Ce qui peut à l'école poser des problèmes à l'élève, surtout quand le professeur lui demande de démontrer son raisonnement.

Et sur le plan émotionnel ?

M.d.K. : Les surdoué(e)s sont des hypersensibles qui débordent d'énergie et manifestent des intérêts très variés (histoire, langues étrangères, archéologie, art, astrologie, mathématiques...). Ils se caractérisent par un sentiment de décalage, ainsi qu'un sentiment d'empathie. Ce sont des créatifs qui associent des concepts que le commun des mortels n'aurait pas croisés. D'un point de vue moral, ce sont des êtres entiers, cohérents, perfectionnistes, sensibles à l'injustice et qui ont besoin de répondre à une quête de sens et de vérité.

Comment les parents doivent-ils réagir à l'annonce du diagnostic de leur enfant ?

M.d.K. : Attention à ne pas mettre un poids énorme sur les épaules de l'enfant. Il pourrait se sentir dévalorisé s'il y a trop d'attentes du côté des parents. Ce n'est pas parce qu'on a un enfant avec un QI élevé qu'il va exceller en tout. Il peut aussi être en échec scolaire.

Avoir un QI élevé n'est pas forcément un sésame pour la réussite ?

M.d.K. : Les adultes surdoués ne réussissent pas forcément surtout quand ils n'ont pas été repérés dès l'enfance. Et notamment quand l'enfant a vécu dans un contexte qui a refusé la douance, ou qui l'a même critiquée. « Tu es trop sensible, tu te poses trop de questions » des phrases dites pendant l'enfance. On finit ainsi par douter de soi. Heureusement,



■ Monique de KERMADEC

beaucoup réussissent très bien dans leur vie et s'épanouissent en changeant parfois totalement de voie professionnelle.

Quels sont les bénéfices de ce test ?

M.d.K. : Il sert pour certaines personnes à consolider une confiance en elles, à acquérir une meilleure connaissance de soi. Il met un mot sur une différence qui n'est plus vécue négativement. Ce qu'attendent la plupart du temps, les enfants, les adolescents, les adultes c'est de pouvoir parler à d'autres des caractéristiques qui leur sont propres.

Faut-il parler de sa surdouance ?

M.d.K. : Avant de le faire, il faut savoir pourquoi on veut en parler et bien connaître ses motivations. S'agit-il de se valoriser ou bien de négocier quelque chose avec l'entourage professionnel ?

On fait parfois un lien entre le handicap et la surdouance. Quel est votre point de vue ?

M.d.K. : Il y a eu des tentatives de le mettre

dans le champ du handicap mais je ne pense pas qu'il faille faire un lien. Le handicap est trop négatif car il met l'accent sur l'incapacité à faire quelque chose. Ce qui est sûr c'est qu'il s'agit dans les deux cas d'une différence. La personne surdouée comme la personne, handicapée doit apprendre à vivre avec cette différence de façon aussi positive que possible. Il faut l'aider à découvrir son talent.

Incitez-vous les personnes qui se sentent concernées à se faire diagnostiquer ?

M.d.K. : Oui car la surdouance, qui n'est pas encore très connue, est un sujet important à ne jamais négliger. L'objectif ici est de parler de cette manière de pensée, dans laquelle beaucoup se reconnaîtront intuitivement. Le test passé chez un psychologue peut très vite changer la perception de soi-même et enfin permettre à la personne de s'accepter et d'en parler. Car il s'agit bien de quelque chose en plus.

Si l'on en croit les chiffres officiels, seulement 2,5% de la population serait HPI. Le test de dépistage étant peu pratiqué, il semble évident que ce chiffre soit bien en-dessous de la réalité. Un test simple à réaliser dont le résultat peut changer la vision de soi !

→ OUVRAGES :

« La femme surdouée » et « Adulte surdoué : apprendre à faire simple quand on est compliqué » de Monique de Kermadec, Editions Albin Michel.

MENSA : Une association internationale pour des adolescents et adultes HPI.

Lieu d'échange, MENSA propose des activités à la fois culturelles, sportives et intellectuelles à ses membres. MENSA organise chaque année un événement ouvert à tous, « l'intelligence Day » sur une thématique spécifique.

Pour s'inscrire :
mensa-france.net/nous-rejoindre



SIACI SAINT HONORE

Tous les talents s'accordent chez nous

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



Créatif photo : iStock - RichVintage

SIACI SAINT HONORE, leader français du courtage et du conseil en assurance, conçoit et développe pour ses entreprises clientes, en France et à l'international, des solutions sur-mesure en IARD, Transport, Protection sociale, Retraite, Stratégie RH & Rémunération et Mobilité internationale. Les services de SIACI SAINT HONORE couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur, du conseil en gestion des risques au pilotage et à la gestion de programmes d'assurance. Le Groupe compte aujourd'hui près de 3000 collaborateurs (Europe, Asie, Amérique), assure 3 millions de personnes à travers le monde et réalise un chiffre d'affaires de 480,4 millions d'euros en 2019.

Faites nous connaître votre Talent sur
[s2hgroup.com/Espace Carrières](https://www.s2hgroup.com/Espace_Carrieres)

Retrouvez-nous sur  et 
www.s2hgroup.com

SIACI SAINT HONORE - Siège social : Season, 39 rue Mstislav Rostropovitch - 75815 Paris Cedex 17 - Tél. : +33 (0)1 4420 9999
- Fax : +33 (0)1 4420 9500 - Courtier d'assurance ou de réassurance - N° d'immatriculation ORIAS 07 000 771 - Société par
actions simplifiée au capital de 76 884 940 € - 572 059 939 RCS Paris - APE 6622 Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 54
572 059 939 Exerce sous le contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) br />

JACQUES COULAIS OU LA CHAISE DES UTOPIES

La rencontre entre Jacques Coulais, artiste français tétraplégique décédé en 2011, et Barbara Polla, galeriste suisse, scella le destin de l'artiste peintre. Devenue sa galeriste et confidente, elle exposa dans sa galerie genevoise les peintures de celui qu'elle surnomme « son héros. »



© Julien Turpeud

■ Jacques COULAIS et Barbara POLLA

Personnalité suisse, Barbara Polla a été successivement médecin, directeur de recherche à l'INSERM, députée du canton de Genève et conseillère nationale, écrivaine et galeriste. Baignant dans la culture dès l'enfance, au côté d'une mère peintre, elle développa tôt une sensibilité artistique et littéraire.

DU HANDICAP À L'AUTONOMIE

Suite à une poliomyélite contractée à l'âge de six ans, Jacques Coulais perdit l'usage de ses jambes et de ses bras. Mais il lui restait la force pour actionner de sa main droite le joystick de sa chaise roulante qu'il appelait « la chaise des utopies ». Barbara se souvient de cette volonté hors du commun de vouloir rester autonome alors qu'il était assisté pour les gestes du quotidien.

Son désir d'autonomie était sans limite. Ne voulant pas accepter de subventions et refusant toute position d'assisté, il gagnait sa vie grâce à son travail de peintre à l'association des peintres de la bouche et du pied.

L'ART COMME VOCATION

Elevé à la campagne, dans une famille de huit enfants, rien ne le prédestinait à entamer ce chemin vers l'art. On voulait qu'il soit comptable, il refusa. Il voulait être peintre, c'était son désir profond... Il commença à peindre en tenant des pinceaux dans la bouche puis fut accepté dans une école d'art à Angoulême. Passionné par le travail de Pollock, Il voulut élargir son champ du possible

malgré les contraintes du handicap. Qu'à cela ne tienne, il inventa une nouvelle manière de peindre avec les roues de son fauteuil ! La toile posée à même le sol, la peinture était coulée sur une bâche ; les roues de la chaise y étaient trempées. Il pouvait s'élancer sur la toile en composant des courbes, des lignes sur des œuvres de grand format. Pour Barbara « *Il y avait une transcendance cosmique dans ses œuvres, Il voulait faire des toiles de huit mètres, il voulait peindre le ciel.* »

UNE PERSONNALITÉ EMBLÉMATIQUE

Barbara Polla évoque des souvenirs que lui confiait Jacques Coulais de son enfance passée dans les institutions pour personnes handicapées ; des souvenirs pénibles qui semblaient l'avoir profondément meurtri et qui probablement furent à l'origine de cette sensibilité à la souffrance d'autrui. A Niort, il devint une personnalité que l'on côtoyait : « *les gens qui n'allaient pas bien allaient le visiter... il consolait tout le monde car il dégagait une joie de vivre profonde et vive à la fois* » rajoute-t-elle.

L'écrivain français Paul Ardenne raconte dans le livre « *Jacques Coulais, Pictor Maximus* » que Miles Davis, de passage pour un concert à Niort, demanda à l'hôtel à rencontrer quelqu'un. On lui présenta Jacques Coulais, l'entretien dura trois heures. Celui-ci ne parlait pourtant pas l'anglais, ni Miles Davis le français !

LE CHEMIN DU PEINTRE

Jacques Coulais, filmé dans son atelier parmi ses œuvres, aimait parler de son art, de ses figures qu'il créait autour du carré, une figure archétypale qu'il associait au sacré, à la puissance. « *Le travail de l'artiste est un vrai bonheur. Ce n'est pas donné à tout le monde de faire de la peinture pendant 30 ans. Il faut en profiter !* » affirmait-il.

UNE EXPOSITION À GENÈVE

Alors qu'il se savait condamné par un cancer du colon, un élan de générosité s'organisa localement pour qu'il puisse se rendre à l'exposition. L'aviation de secours suisse, la REGA, prit en charge le coût du transport de Niort à Genève et le Mandarin Oriental-hôtel du Rhône l'accueillit gracieusement pendant une semaine avec ses trois assistants. La mobilisation de tous autour d'un homme qui se savait condamné, a été un grand moment d'humanité. « *Le vernissage fut une apothéose* » se souvient la galeriste.

UN MODÈLE POUR TOUS

Barbara Polla, en sa qualité de médecin, a côtoyé de près le handicap. « *Les personnes handicapées restent des exemples car elles nous montrent comment développer des systèmes d'adaptation. Jacques Coulais que je n'ai jamais vu se plaindre, nous montre par sa vie que l'on peut être tétraplégique et trouver la joie dans la peinture* » conclut-elle.

UN ARTISTE AFFRANCHI

Libre, Jacques Coulais l'a été toute sa vie en créant sans répit, en dépit de ce corps qui l'enfermait et qui l'immobilisait. Il a su inventer une autre manière de peindre. Une façon de nous réconcilier avec cette idée que tout est possible, quand on le désire vraiment...

➔ POUR EN SAVOIR PLUS :

<https://jacquescoulais.wordpress.com>



© Analix Forever

■ Exposition à Genève de Jacques COULAIS.

**GRÉGORY EST
MALENTENDANT
MAIS IL ENTEND
BIEN RÉUSSIR
SA CARRIÈRE**



**CROYEZ EN VOTRE AMBITION
REJOIGNEZ-NOUS EN CDI OU EN ALTERNANCE !
POSTULEZ SUR : emploi.sncf.com/ambition**

Comme Grégory, mécanicien train, 6600 personnes en situation de handicap travaillent aujourd'hui chez SNCF. Au-delà de l'aménagement des postes et de formations sur-mesure à nos métiers, nous vous accompagnons dans la réalisation de votre projet professionnel.



LE PROGRÈS C'EST MOI

Hadda Guerchouche,
Coach professionnelle, éducatrice
sportive et préparateur mental



Et si le progrès, c'était de trouver les solutions pour que le monde du travail soit ouvert à tous ? Ensemble, continuons à faire progresser les entreprises grâce aux personnes handicapées. Rejoignez-nous, témoignez de votre engagement et partagez votre expérience sur activateurdeprogres.fr

**activateur**
de progrès

EMPLOI & HANDICAP