

Solutions Quand la surdité n'est plus
un handicap au travail ➔ P. 8



Entreprises Transgenres, ils racontent
leur parcours professionnel ➔ P. 14 et 15

Mardi 13 mai 2025

Économie

Le Parisien

Bipolaire et aventurière

Les défis de l'inclusion

Léa Vigier, atteinte de bipolarité, s'attaque aux plus hauts sommets (ici au Kirghizistan) et va effectuer un tour de France pour faire parler de son handicap invisible. Au travail, les objectifs restent nombreux pour permettre de vivre avec ses différences.



LEA VIGIER

➔ Spécial inclusion • P. 2 et 3

**Le tableau
de bord**

Smic horaire
↑ Brut : 11,88 €
↑ Net : 9,40 €

Smic mensuel
↑ Brut : 1 801,80 €
↑ Net : 1 426,30 €

Taux de chômage
T4 2024
→ 7,3 %

Taux d'inflation
Avril 2025
→ + 0,8 % (sur un an)

CAC 40
↑ 7 850,10 pts
+ 1,6 % sur 5 jours

70 % des personnes ayant un handicap invisible ne le mentionneraient pas avant de signer un contrat de travail, lors d'un processus de recrutement (étude OpinionWay/Indeed).

PUBLICITÉ



Le HANDICAP
c'est dans la boîte.

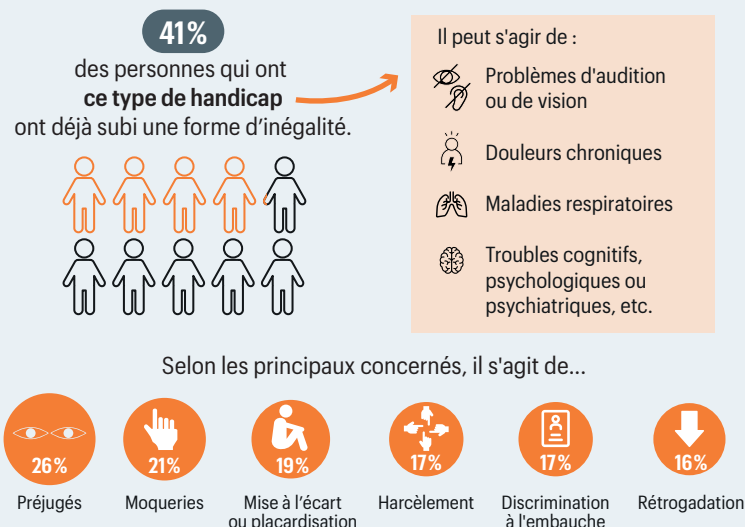
**#activateur
de progrès**

EMPLOI & HANDICAP

Nous pouvons tous être activateurs de progrès pour accompagner nos collègues et nos collaborateurs en situation de handicap dans leur parcours professionnel. Vous aussi, rejoignez le mouvement sur **activateurdeprogres.fr**

l'agenceverite

Coup d'œil sur le handicap invisible au travail

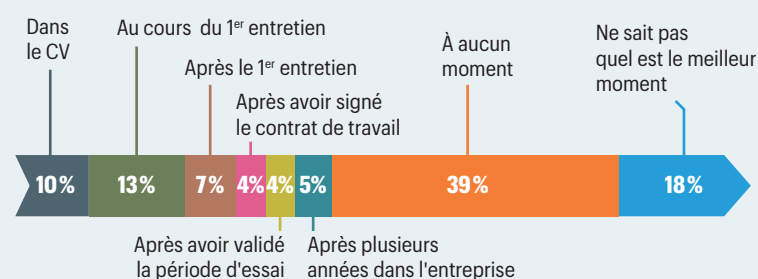


Sur les difficultés rencontrées, les employeurs sont encore plus pessimistes

Il est plus difficile...	Selon les salariés avec un handicap invisible	Selon les recruteurs
De trouver un emploi	62 %	84 %
D'avoir une promotion, augmentation, etc.	56 %	84 %
De garder son emploi	49 %	72 %

Si bien que certains préfèrent passer leur handicap sous silence

Moment jugé opportun par les porteurs de handicap invisible pour en parler au recruteur :



Sondage auprès de 537 salariés en poste déclarant avoir un handicap invisible et de 536 recruteurs.
Source : Opinionway - Novembre 2024 | Production : datagora



Parcours « Je suis bipolaire, tu m'invites ? »

Récemment diagnostiquée bipolaire, Léa Vigier a fait une croix sur sa vie au bureau et grimpé un pic de 7 000 m. Depuis, elle poursuit ses aventures extrêmes et sensibilise à cette maladie mentale invisible.

Virginie de Kerautem

INSTALLÉE pour un mois près de Chamonix (Haute-Savoie) pour apprendre à grimper des cascades de glace, construire un igloo et dormir seule en bivouac, Léa Vigier n'oublie pas d'évaluer son humeur tous les matins. « En ce moment, tout va bien, je suis à 8 sur 10. Le 10 me fait un peu peur ! », poursuit la trentenaire. Et pour cause. Bipolaire (personnes précé-

demment appelées mania-codépressives), elle scrute les phases « up », matérialisées par une hyperactivité et une euphorie exagérées pendant lesquels elle se sent pousser des ailes, automatiquement suivies d'une période « down » de dépression, pouvant parfois aller jusqu'à une envie suicidaire.

Sa maladie, diagnostiquée en février 2024, Léa Vigier, 32 ans, apprend à l'apprivoiser, mais pas dans un bureau.

De ses aventures extrêmes et de cette nouvelle vie sur-mesure, elle témoigne désormais. Son envie de « sensibiliser au handicap invisible, aux maladies mentales » prendra la forme fin juin d'un tour de France. Pendant dix jours, elle frappera aux portes des maisons avec comme première phrase : « Je suis bipolaire, tu m'invites ? », en référence à l'émission télé « J'irai dormir chez vous ».

Le mot de l'éco Inclusion financière



L'inclusion financière permet à toute personne d'accéder à des services de base, nécessaires au quotidien : disposer d'un compte en banque, accéder au crédit, s'assurer, épargner... En France, différents dispositifs d'inclusion financière sont mis en œuvre par les établissements bancaires ou assurés

par la Banque de France. Il existe une procédure de droit au compte, avec accès à des services gratuits. Les banques doivent développer des dispositifs de détection et de protection des personnes financièrement fragiles. En cas de revenus modestes et d'incidents de paiement répétés,

la banque doit proposer une offre spécifique et une limitation des frais d'incident. Le microcrédit accompagné, personnel ou professionnel, permet de réaliser des projets d'insertion. Et la procédure de traitement du surendettement s'adresse aux personnes qui n'arrivent plus à faire face.



Léa Vigier a renoncé à la vie de bureau pour une existence sur-mesure, alliant aventures extrêmes, comme ici au Kirghizistan, et conférences sur la bipolarité, maladie mentale dont elle souffre.

Être directrice financière, mais en free-lance, a été une bonne alternative qui m'a permis de m'organiser comme je veux

■ De l'importance d'en parler

« J'ai vécu plus de sept ans sans diagnostic, donc mal traitée. Comme beaucoup, j'étais perçue comme dépressive, soignée avec des antidépresseurs qui accentuent les phases up. Plus celles-ci sont fortes, plus les down le sont aussi. Il faut neuf ans en moyenne pour diagnostiquer la maladie, c'est pour ça que je veux qu'on en parle : les proches peuvent agir ! Si votre meilleure amie vous voit un peu bizarre, avec des énormes hauts et bas, elle peut notamment vous envoyer des articles, des livres ou cette super BD, *Goupil ou Face*, de Lou Lubie (Éditions Delcourt, 156 pages, 18,50 €). »

■ Un ou des déclencheurs ?

« Trois causes déclenchent la bipolarité, réunies ou non. Un, la génétique. La maladie se transmet de manière héréditaire mais peut sauter des générations. Deux, la prise de drogues ou d'alcool en excès. Trois, un traumatisme. Dans mon cas, ce sont les trois », raconte-t-elle. Avant de rembobiner...

■ Un début de vie professionnelle chaotique

« Quand je sors de l'ESSEC, un entrepreneur m'embauche pour monter une marque de coworking en Afrique. En Côte d'Ivoire, je me suis jetée corps et âme dans ce projet. Je m'épuisais sans savoir que c'étaient les effets de la maladie. Mon boss n'avait aucune empathie. Je suis rentrée me faire soigner pour dépression, puis suis revenue en Afrique afin d'aller au bout du projet. Comme c'était ma première expérience professionnelle, comment différencier un état de dépression à cause d'une maladie ou de conditions de travail difficiles ? La deuxième solution sautait aux yeux de tout le monde. Avant cela, j'étais dans une phase haute, avec une énergie débordante, si bien qu'après cette hyperactivité cérébrale, patatras, tout a lâché.

Plus tard, pour éviter de me cramer, j'ai pris un boulot dans une petite entreprise comme commerciale. Ma phase up a commencé tout de suite avec de gros contrats signés. Je deviens directrice commerciale, j'embauche. Je ne vois plus les risques. Après quelques mois, les

dirigeants m'annoncent que la boîte va très mal. Je ne rentre plus d'argent, on me montre du doigt et je commence à sentir les signaux de la dépression. Fin de ce travail. »

■ Trouver son rythme

« Mon énergie et ma productivité sont très variables donc la vie de bureau, de 9 heures à 18 heures tous les jours, ne me convient pas. Si je force quand ça ne va pas, je grille encore plus mes neurones et dans ce cas, je dois me reposer. Il me faut trouver une entreprise dans laquelle je suis assurée d'être protégée ou un autre modèle. Être directrice financière, mais en free-lance, a été une bonne alternative qui m'a permis de m'organiser comme je veux. Finalement, j'ai répondu à mon besoin profond de nature, qui n'a rien à voir avec la maladie. »

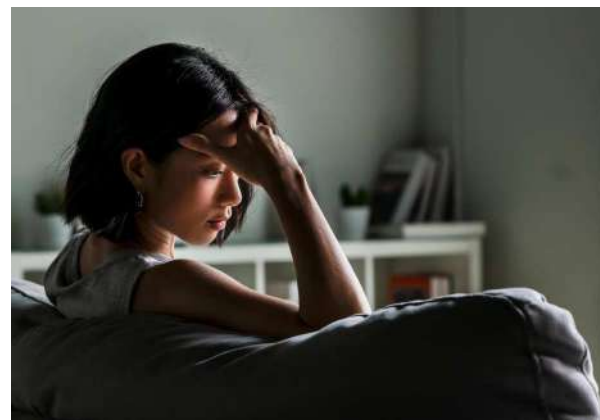
■ Extrême versus monotonie

« C'est quand je fais des randos, de l'alpinisme, que je me sens la plus stable. Le souci, c'est qu'on m'avait recommandé d'avoir une vie monotone pour éviter de trop grandes variations d'humeur. Ayant déjà gravi quelques sommets avant d'être traitée pour ma bipolarité, je visais cette fois le Pic Lénine (*Kirghizistan*), à 7 134 m d'altitude. J'ai parlé avec ma psy pour adapter mon traitement, mettre en place tout un plan d'action afin de gérer ma maladie, même dans des conditions extrêmes. Là, j'étais à environ 50 % de la compréhension de celle-ci. Le Pic Lénine m'a mise à rude épreuve et énormément fait progresser. J'ai appris à adapter le rythme. Je demandais à mon guide de décaler d'un ou deux jours la suite de l'ascension. »

■ Une batterie d'outils pour s'auto-évaluer

« Depuis, je médite 30 minutes par jour et fais une heure de marche. J'ai un diagramme de l'humeur grâce auquel je note de 1 à 10 comment je me sens et je décèle si je commence à aller vers les bas ou les hauts. Une batterie d'outils me rendent experte de ma maladie. J'ai développé un superpouvoir.

Beaucoup de personnes n'en peuvent plus des traitements, arrêtent tout et se mettent en danger. Il en faut un et j'en ai un, mais c'est possible d'éviter la surcharge de médicaments et d'en limiter les effets secondaires en mettant en place des choses qui te font du bien. En disant autour de soi *je ne fonctionne pas comme vous, voilà comment je marche*, on devient plus productif. »



Les personnes bipolaires alternent les épisodes dépressifs et des périodes d'activité excessive. (Illustration)

RÉCITS | « Je craignais d'être mise au placard »

Sylvie Laidet-Ratier

« **JE SUIS UN MALADE** mental. Je ne veux plus le cacher ni me cacher ». Le 26 mars, Nicolas Demorand a révélé sa bipolarité sur France Inter. Son cri du cœur a fait l'effet d'une bombe. Être porteur d'une maladie psychique est encore un tabou au travail.

« Sa prise de parole est puissante, inspirante et porteuse d'un grand espoir. Pour une fois, une personnalité connue qui n'appartient pas au milieu artistique se livre. C'est un journaliste grand public qui chaque matin prend l'antenne dans un contexte professionnel exigeant. Cela participe à la déstigmatisation et à la lutte contre les préjugés sur les troubles psychiques », explique Claire Le Roy-Hatala, sociologue et consultante spécialisée en santé mentale au travail.

Cela va-t-il aider les salariés bipolaires à mieux vivre et assumer leurs troubles dans leur quotidien professionnel ? Trop tôt pour l'affirmer. Mais force est de constater que les langues se délient. Émilie, la cinquantaine, cadre dirigeante dans l'agroalimentaire, a fait son coming out très récemment : « Demorand m'a imitée », plaisante celle qui a été diagnostiquée à l'âge de 25 ans. « Ma bipolarité a traversé toute ma carrière. J'ai très longtemps gardé le silence car je craignais d'être virée ou mise au placard. C'est paradoxal mais mes troubles bipolaires m'ont aidée à être recrutée et virée », confie-t-elle.

« En phase haute, mon cerveau surchauffe »

Émilie est grandement intuitive et créative. « J'ai toujours challengé les statu quo avec une grande indépendance d'esprit. Je suis dotée d'une forte capacité d'adaptation. En phase haute, mon cerveau surchauffe. J'ai des dizaines

d'idées à la minute », raconte-t-elle. Un atout pour les employeurs. Mais sa bipolarité induit également une faible résistance au stress.

« Plus je montais dans la hiérarchie, plus j'avais la pression et personne ne recevait mes demandes de lever le pied. On me disait *mais tu es cadre dirigeante, quand même* », déplore-t-elle. Ses troubles bipolaires font qu'Émilie déteste aussi la routine : « J'avais besoin de bosser sur des projets disruptifs et innovants. Sauf qu'une entreprise n'a pas toujours les moyens de les proposer. Et puis, le bruit en open space était devenu un enfer pour moi. Sur la fin, je m'étais un peu exclue de l'équipe. » Récemment, après un long arrêt maladie, elle a décidé d'arrêter les frais, de parler et de négocier un départ.

« J'étais une wonder manageuse »

À 43 ans, Lara a aussi évoqué sa bipolarité avec sa direction. Tout s'est bien passé au début. Mais avec ses équipes, pas vraiment. Elles avaient l'impression « d'être managées par une foldingue », témoigne-t-elle. « Je dirigeais un gros point de vente parisien. J'étais une wonder manageuse qui bossait 7 jours sur 7. J'ai une force de travail incommensurable. Dans l'entreprise, temple de la performance et de la productivité, on ne nous dit jamais stop et nous, on ne sait pas s'arrêter. J'ai fini par prendre un mi-temps thérapeutique. Venant d'une cadre, ça n'est pas passé. Du jour au lendemain, mes supérieurs ont commencé à vérifier tout ce que je faisais. J'ai terminé en burn-out et dû négocier mon départ. »

Pour elle, le travail a toujours été un pilier, « une façon d'être une femme debout ». Dans son prochain poste, elle n'entend pas refaire les mêmes erreurs. Ses proches vont veiller au grain.



Une fois sa qualité de travailleur handicapé reconnue, le salarié pourra obtenir une adaptation de son poste de travail, de ses horaires et jours de télétravail.

Droits Déclarer son handicap, bonne idée ou pas ?

Ne pas demander une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un mauvais calcul à longue échéance.

Florence Hubin

UN PEU PLUS de trois millions de personnes sont titulaires d'une reconnaissance administrative de handicap en France, soit 7,5 % de la population âgée de 15 à 64 ans, selon les derniers chiffres publiés par le ministère de la Santé, en 2023. Elles pourraient être plus nombreuses, car les salariés hésitent très souvent à en faire la demande, de peur d'être stigmatisé dans leur entreprise. Le handicap reste l'un des premiers motifs de discrimination au travail.

« Vous pouvez faire une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH) de votre domicile sans en informer votre employeur, rappelle Dora Blasberg, conférencière et formatrice sur ce sujet. Contrairement à ce qu'on dit, le dossier est simple, il y a deux documents Cerfa (formulaires administratifs) à remplir, dont

un par le médecin. » L'experte conseille « de bien détailler les répercussions sur la vie quotidienne, en réfléchissant à ce qu'on compense depuis des années et les stratégies mises en place au travail pour faire comme les autres ». Elle-même, qui souffre d'une maladie auto-immune et s'est longtemps surpassée avant de faire un burn-out, sait de quoi elle parle. Idéalement, elle recommande de compléter le dossier en ligne sur le site de la MDPH, pour éviter que l'exemplaire papier ne se perde.

De 3 à 9 mois d'attente selon les départements

En théorie, la MDPH de votre domicile doit répondre dans les quatre mois. Mais en pratique, cela dépend du département. Le site mon-handicap annonce des délais entre 3 et 9 mois, à partir seulement du moment où le dossier reçu par la MDPH est estimé complet.

Dès qu'il est déclaré recevable, celui-ci est évalué par des équipes pluridisciplinaires, puis présenté à la commission

des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui prend la décision. Le demandeur reçoit ensuite une notification de décision. L'absence de réponse au-delà de ce délai vaut rejet. Mais comme les temps de réponse sont variables d'un département à l'autre, l'acceptation ou le refus peuvent intervenir au-delà...

Des avantages pour le travailleur et l'employeur

La qualité de travailleur handicapé permet de recevoir une carte prioritaire pour passer les files d'attente ou une carte de stationnement. Elle donne accès aux dispositifs spécifiques à l'emploi, comme des stages de réadaptation ou de formation professionnelle, et de bénéficier du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi, des aides proposées par l'Agefiph.

« Le salarié peut en informer uniquement ses ressources humaines ou la mission handicap de son entreprise, en demandant que ses collègues

et son manager ne soient pas mis au courant, assure Dora Blasberg. Et s'il estime utile d'en parler à son N+1, je conseille de ne pas entrer dans les détails de la maladie ou du handicap, mais plutôt de communiquer sur ses besoins pour travailler. »

Le collaborateur pourra obtenir ainsi des équipements et une adaptation de son poste de travail, un aménagement de ses horaires, ou du télétravail supplémentaire. « Cela peut être simplement une pause régulière d'une minute pour s'asseoir », note encore Dora Blasberg.

« La RQTH est le dispositif qui va permettre l'adaptation d'un handicap durablement », estime Anne-Sophie Tuszynski, fondatrice de l'association Cancer@work, réseau d'entreprises engagées pour améliorer la vie des malades au travail.

« Tant qu'on ne ressent pas un besoin impérieux, on peut taire son état, reconnaît-elle. Mais le jour où cela devient nécessaire, notamment quand

on travaille dans une TPE ou une PME, l'entreprise pourra ainsi bénéficier d'aides financières pour acquérir un équipement. »

« Handicap invisible ne signifie pas qu'il est sans conséquence, souligne-t-elle. Les personnes souffrent, ou fatiguent, leur santé peut se dégrader à long terme. La RQTH est la garantie de pouvoir travailler longtemps, en adaptant son poste. »

« Certaines ne voient pas l'intérêt de la RQTH car elles compensent si bien leur handicap que cela ne pose pas de problème au quotidien, note Dora Blasberg. J'ai accompagné un dirigeant sourd d'une oreille. Il s'arrangeait pour donner le change en réunion. Mais tout le monde vieillit, un handicap peut s'aggraver. Demander une RQTH permet de faire valoir ses droits, d'obtenir des prises en charge par la mutuelle. »

La conseillère rencontre des travailleurs qui ne demandent rien, cachent leur handicap, sont rarement absents au travail. Le point de rupture peut arriver avec un événement de la vie privée (maternité, décès, divorce). On s'aperçoit alors que toute la charge mentale et la fatigue accumulée ont eu un impact sur la santé.

« Je pense que la transparence paie », estime de son côté Lucie Caubel, directrice du développement du salon Hello Handicap, dédié à l'emploi. Elle encourage à déclarer sa situation dès l'entretien d'embauche : « Si vous bénéficiez d'aménagements horaires, au moins vos collègues sauront pourquoi. »



Le dossier est simple, il y a deux documents à remplir, dont un par le médecin

Dora Blasberg, conférencière et formatrice

Être utile, c'est aussi s'engager pour un avenir durable au service de ses clients de l'Ile-de-France

En 2025, la Caisse d'Epargne Ile-de-France recrute 670 CDI et 130 alternants et s'implique en faveur de l'égalité des chances de tous les candidats. Retrouvez toutes nos offres sur www.ceidfrecrute.fr



CAISSE D'EPARGNE
ILE-DE-FRANCE

Caisse d'Epargne et de Prévoyance Ile-de-France – 26/28, rue Neuve Tolbiac – CS 91344 – 75633 Paris Cedex 13 – Banque coopérative régie par les articles L512-85 et suivants du Code monétaire et financier – Société anonyme à Directoire et à Conseil d'Orientation et de Surveillance – Siège social : 19, rue du Louvre – 75001 Paris – Capital : 2 375 000 000 € – 382 900 942 RCS Paris – Intermédiaire d'assurance immatriculé à l'ORIAS sous le n° 07 005 200 – Identifiant unique REP Emballages Ménagers et Papiers n° FR232581_01QHNQ (BPCE – SIRET 493 455 042)





Inclusiv'Day, événement B to B, invite les entreprises à découvrir les bonnes idées en matière de ressources humaines, de RSE, d'intégration de personnes en situation de handicap.

Inclusiv'Day

Le rendez-vous des bonnes pratiques

Toutes les entreprises soucieuses d'avoir une politique RH digne de ce nom seront ce mercredi à Paris La Défense Arena, pour la 9^e édition. L'occasion d'un large partage des bonnes initiatives.

Nicolas Maviel

INCLUSION. Un mot que l'on entend désormais partout. Un mot qui, parfois, « fait bien » dans la raison d'être d'une entreprise comme les termes liés à l'écologie. Bilan, le greenwashing est aujourd'hui pointé du doigt. Pour l'inclusion, nous n'en sommes pas encore à ce stade, loin de là. Car si pour le Larousse, l'inclusion est l'action d'inclure quelque chose dans un tout, un ensemble, elle porte bien évidemment des visages très différents, surtout dans le monde professionnel.

Ainsi, on parle aussi bien de personnes de couleurs, aux origines sociales différentes, que de genre, de religion, de handicap. Un vaste domaine

dont il est parfois délicat de faire le tour et de saisir toutes les nuances et la portée. Ce n'est pas pour rien que le Défenseur des droits a publié un guide intitulé « Pour un recrutement sans discrimination »...

Des débats et des conseils

Dans ce contexte, Inclusiv'Day revient pour sa 9^e édition, ce mercredi 14 mai à Paris La Défense Arena (entrée gratuite), la plus grande salle d'Europe ! Les chiffres donnent le vertige pour cette journée réservée aux professionnels : 120 animations et conférences programmées, 270 intervenants mobilisés et 200 partenaires séduits.

Six grandes thématiques feront l'objet de débats et d'échanges comme diversité, insertion et égalité des chan-

ces ou encore santé, handicap et aide. Politique RH, communication et innovations sociales seront également abordées.

« C'est un événement B to B. Il n'y a que des entreprises qui se déplacent pour capter les bonnes pratiques, les bonnes idées en matière de ressources humaines, de RSE, d'intégration de personnes en situation de handicap mais aussi de réinsertion, détaille Nathan Bréchon, le directeur adjoint d'Inclusiv'Day. Il existe beaucoup de forums pour l'emploi mais nous avons fait le choix de cibler une autre population, celle qui source les CV, recrute. C'est aussi pour cela que nous avons des intervenants comme l'Apec, Randstad, Atigip (agence du travail d'intérêt général et de

l'insertion professionnelle) ou encore la fédération des entreprises d'insertion. »

« Avoir une dose de positivisme »

Pour évoquer les nombreux sujets liés à l'inclusion, de multiples invités seront sur scène comme la conférencière, philosophe et autrice Julia de Funès, ou la journaliste de M 6 Nathalie Renoux. Cette dernière prendra le micro sur la thématique « L'emploi rempart contre la récidive ». Un dossier qu'elle connaît bien, tout comme sa chaîne, puisqu'elles accueillent chaque année, via leur fondation, des ex-détenus en réinsertion.

« Cette édition est particulière avec tout ce qui se passe, notamment aux États-Unis, poursuit Nathan Bréchon. Nous nous posons donc la question de l'avenir des politiques inclusives, nous parlerons wokisme. Je pense qu'il est nécessaire de faire le tri dans tout ce qui est dit. C'est aussi pour cela que nous mettons volontairement une dose de positivisme. C'est important de voir et d'aborder l'inclusion par cet angle. »

Chez Cléone spectacle, fondée par Caroline Monnier et Guillaume Jaumouillé, l'inclusion est encore plus qu'une raison d'être. Les associés proposent ainsi de venir en entreprise pour jouer une pièce de théâtre qui aborde certains thèmes comme le handi-

cap, l'environnement et même bientôt le sexisme.

« Nous avons déjà joué nos pièces dans une cinquantaine de sociétés, comme Engie, Nestlé, Bouygues construction et bientôt Amazon. Notamment Humains, qui parle du handicap », explique Guillaume Jaumouillé. Cette œuvre, écrite, mise en scène et jouée par son associée, narre la vie de Julie qui espère être recrutée et découvre dans le même temps qu'elle est atteinte de sclérose en plaques.

Fantaisie, humour et réflexion

« Elle met tout en œuvre pour avoir le job mais aussi répondre ensuite aux attentes de son manager. On découvre également le rôle de son compagnon, lui-même aidant. Tout ça est traité avec fantaisie et humour mais doit aussi susciter la réflexion. D'ailleurs, une fois la représentation terminée, il y a un temps d'échanges d'une trentaine de minutes avec le public. On discute des besoins de Julie mais aussi de son manager. Le but est d'aider à la prise de conscience. D'ailleurs, bien souvent, ça libère la prise de parole en entreprise. Des salariés se confient, ça délie les langues », poursuit le cofondateur.

Julie, ou plus exactement Caroline Monnier, sera sur scène ce mercredi à Inclusiv'Day, dès 13 heures.



Nous avons fait le choix de cibler une population qui source les CV, recrute

Nathan Bréchon, le directeur adjoint d'Inclusiv'Day

« Maintenir dans l'emploi des personnes atteintes d'un cancer »

L'avis Le groupe de protection sociale Malakoff Humanis place la lutte contre le cancer au cœur de son engagement sociétal. Il agit en faveur du maintien dans l'emploi des personnes atteintes.

Propos recueillis par
Sylvie Laidet-Ratier

ÉCHANGES avec Pascal Andrieux, directeur de l'engagement sociétal et du mécénat de Malakoff Humanis, sur les initiatives qu'il soutient.

Pourquoi Malakoff Humanis s'engage-t-il sur le maintien et le retour en emploi des personnes touchées par un cancer ?

Chaque jour en France, sur les 1 200 personnes qui apprennent qu'elles ont un cancer, 40 % travaillent. Cinq ans après le diagnostic, 63,5 % souffrent encore de séquelles dues à la maladie ou aux traitements qui peuvent impacter leur travail et 20 % ont perdu leur emploi.

En quoi le retour au travail est-il si important ?

Le travail contribue au maintien d'un environnement social stable. Ce retour est un facteur reconnu dans la prise en charge des personnes atteintes. Et pourtant, à l'annonce du diagnostic, une personne sur deux n'ose pas en parler à son employeur, d'où la nécessité d'un accompagnement.

Qu'entendez-vous par soins de support ?

Il peut s'agir de prise en charge de la douleur, de nutrition, d'accompagnement psychologique, de coaching professionnel, d'activités physiques adaptées. Les soins de support permettent d'augmenter les chances de guérison, d'amé-

liorer la qualité de vie des patients, de maintenir un lien social et de faciliter le retour au travail.

Comment cet engagement se traduit-il ?

Depuis 2018, la lutte contre le cancer est au cœur de l'engagement sociétal de Malakoff Humanis. Aujourd'hui, le groupe renforce son action et devient l'acteur majeur du financement et de la structuration des soins de support en cancérologie en France. Nous avons doublé notre budget consacré à cette mission, qui se monte à 6 millions d'euros. À travers des partenariats ou des appels à projets, nous soutenons des initiatives pour accompagner le maintien dans l'emploi.

Par exemple ?

Les Maisons RoseUp, que nous soutenons, proposent un accompagnement collectif aux salariées ou aux personnes en recherche d'emploi qui souhaitent anticiper et être accompagnées. Nous sommes aussi aux côtés de l'Université des patients Sorbonne pour l'expérimentation d'un centre de bilan de compétences spécifique visant à réduire le taux de désertion professionnelle après un cancer. On soutient également des projets destinés à prévenir la désinsertion scolaire, professionnelle et sociale des adolescents et aux jeunes adultes en rémission. Enfin, Malakoff Humanis est partenaire de Wecare@work qui propose aux entreprises des outils de

formation de leurs collaborateurs à l'inclusion et des dispositifs d'accompagnement en cas de maladie grave. Le groupe met par ailleurs ces dispositifs à la disposition de ses clients entreprises et de ses propres salariés.

Tout le monde a accès à ces soins spécifiques ?

Aujourd'hui, les soins de support ne sont pas systématiquement proposés, ou trop tardivement, et la question de leur financement se pose aussi. Le reste à charge peut être important pour les patients, avec de graves conséquences médicales et sociales : renoncement à des médicaments ou des soins, impact psychologique, difficultés financières, voire surendettement.



Pascal Andrieux, directeur de l'engagement sociétal et du mécénat de Malakoff Humanis.

PROPOSÉ PAR



Inclusion numérique : Orange multiplie les initiatives pour les Franciliens

Pour relever le défi de l'inclusion numérique, 50 000 Franciliens vont être gratuitement formés cette année au bon usage du numérique, avec Orange Île-de-France.

En Île-de-France, l'inclusion numérique n'est pas tant un sujet d'infrastructures que d'usage et de confiance. Avec une couverture 5G et Fibre à plus de 90%, le territoire se place en effet parmi les leaders européens en termes de capacités de connexion. Les disparités se situent donc ailleurs : dans les moyens matériels d'accès aux services (ordina-



teurs...) pour les foyers précaires, dans la maîtrise des usages pour une partie des seniors, dans l'utilisation adaptée du numérique à chaque âge pour les familles.

Dans un monde où plus personne ne peut faire l'impasse sur le numérique (démarches administratives, services bancaires, e-commerce...), l'inclusion numérique concerne une grande diversité de profils et constitue, par conséquent, un enjeu de société majeur. « Le numérique a transformé et simplifié notre quotidien. Mais il a aussi augmenté la charge mentale de tous et intensifié les risques d'usurpation d'identité ou de harcèlement scolaire », signale Karine Dussert-Sarthe, Directrice Orange Île-de-France.

Pour que chacun puisse profiter des opportunités offertes par la technologie, Orange conduit des programmes gratuits visant tous les publics. Orange Île-de-France a ainsi accompagné 43 000 personnes en 2024 et vise 50 000 cette année : ateliers physiques à l'Orange Digital Center de Saint-Ouen, sessions en ligne, interventions dans les écoles... Àuprès des jeunes scolaires, et en partenariat avec les mairies, l'opérateur propose des activités ludiques de sensibilisation au bon usage d'internet avec, par exemple, un escape game en réalité augmentée.

Pour les familles, des ateliers comme « Le premier mobile, on en parle » permettent de mieux contrôler l'utilisation des smartphones par les enfants. Les

seniors et les publics éloignés du numérique bénéficient de formations telles que « Débuter avec son smartphone » ou « Sécuriser ses données personnelles ». « Pour plus d'impact, nos initiatives s'articulent au cœur d'un écosystème de partenaires, associations et organisations publiques », poursuit Karine Dussert-Sarthe. Orange collabore notamment avec quatre groupements de gendarmerie départementaux (77, 78, 91, 95), avec des associations comme e-Enfance pour sensibiliser les élèves au cyberharcèlement, ou encore avec la Fédération Française de Football pour des ateliers d'éducation numérique par le sport.

Ateliers numériques, mode d'emploi

Connaître les bons gestes pour protéger vos données personnelles et éviter les arnaques en ligne ? C'est possible grâce aux ateliers d'Orange, gratuits et ouverts à tous.

Pour découvrir les ateliers numériques, il vous suffit de flasher ce code :



0 800 06 15 46 Service & appel gratuits

« N'ayez pas peur d'embaucher une personne sourde »

Solution Les personnes en situation de handicap auditif ont encore trop de mal à entrer sur le marché du travail ou à être recrutées. Pourtant, avec quelques aménagements, leur inclusion est tout à fait possible.

Tiphaine Thuillier

KÉVIN MAYEUX, 26 ans, a mis de longs mois avant de décrocher un poste en lien avec sa formation d'ingénieur en génie énergétique et environnement. Diplômé de l'INSA Lyon en juillet 2023, il a essuyé de nombreux refus. « Ça n'a pas été évident, se souvient le jeune homme. J'ai passé beaucoup d'entretiens et j'ai bien senti que ma surdité posait problème. Certaines entreprises semblent penser que ce handicap serait un obstacle aux discussions avec les clients et collègues. »

Salarié depuis deux mois dans un bureau d'études, Kévin prend ses marques dans un environnement qui lui correspond. « Mon employeur sait depuis le début que je suis sourd et mon poste a été adapté. Des interprètes sont présents lors

des réunions et l'entreprise est équipée d'un logiciel baptisé Tadeo. Il facilite la communication entre les personnes entendant et les sourds. Je peux donc téléphoner et participer efficacement à la vie de l'entreprise. »

Si Kévin a trouvé un équilibre dans son travail, il se désolé que les choses ne soient pas plus simples pour les salariés en situation de handicap auditif. « Il est grand temps de faire évoluer les mentalités, presse-t-il. Rien n'est impossible en matière d'emploi pour les personnes sourdes. »

Des moyens concrets et simples

Un constat partagé par Paul Flad, directeur de l'Institut national des jeunes sourds (INJS) de Paris. Dans cet établissement datant de la Révolution française, les jeunes élèves sourds sont formés de



Dans les entrepôts Amazon, les salariés sourds portent des gilets colorés afin de prévenir leurs interlocuteurs et d'éviter les quiproquos. (Illustration)

la maternelle au lycée. L'école accueille aussi deux filières professionnalisantes dont des CAP en menuiserie, plomberie, coiffure ou signalétique.

« Nous souhaitons nous engager sur la question de l'accès à l'emploi car trop d'élèves peinent à entrer dans le monde du travail ou à décrocher des postes en accord avec leur formation, se désolé le directeur. D'après les données collectées auprès de l'Agefiph (l'Association pour la gestion des fonds pour



Le taux de chômage des sourds serait de 50 %, il faut le diviser par deux dans les dix ans

l'insertion professionnelle des personnes handicapées) le taux de chômage des sourds serait de 50 %, ce qui nous semble très préoccupant. Il faut absolument diviser ce taux par deux dans les dix ans à venir. »

Pour tenter de tordre le cou aux idées reçues et offrir des pistes de carrière concrètes aux personnes en situation de handicap sensoriel (auditif et visuel), l'institut organise depuis deux ans un salon baptisé Le Sens de l'emploi. « Notre objectif est de faire passer un message simple aux entreprises : n'ayez pas peur d'embaucher une personne sourde, résume Paul Flad. Nous souhaitons expliquer qu'il existe des solutions concrètes et simples et qu'il faut juste songer aux besoins des personnes concernées. Par exemple, dès l'embauche, il convient de prévoir un système de traduction ou de sous-titrage pour faciliter l'échange. »

Chez Amazon France, embaucher des sourds ne fait absolument pas peur aux services RH. Le groupe assure compter plus de 1 300 sala-

riés en situation de handicap, dont 80 % sont porteurs d'un handicap invisible. Sur le lot, une cinquantaine d'entre eux sont sourds. « Beaucoup de gens de cette communauté viennent postuler chez nous, assure Virginie Pinson, responsable de la mission handicap pour Amazon France. Et nous faisons le tour des salons afin de répéter que nous sommes inclusifs et handi-accueillants. »

L'entreprise revendique une approche terrain, qui part du besoin des personnes concernées. « Nous avons développé plusieurs protocoles avec des salariés en situation de handicap auditif, des gens qui parlent la langue des signes française et d'autres qui ne signent pas, explique-t-elle encore. Ce sont eux qui ont suggéré des solutions concrètes. »

Un outil de sous-titrage des visios

Dans les entrepôts, les salariés sourds portent des gilets colorés afin de prévenir leurs interlocuteurs et d'éviter les quiproquos. « C'est le résultat d'un retour terrain très concret, détaille Virginie Pinson. Les salariés sourds nous disaient qu'ils en avaient marre qu'on leur tape sur l'épaule ou que les collègues s'agacent qu'ils ne leur répondent pas. »

Autre détail concret dans les entrepôts logistiques : l'équipement des collaborateurs avec un bipleur qui vibre en cas de problème, afin de remplacer les systèmes d'alarme. Dans les bureaux, les salariés peuvent faire appel à un traducteur en langue des signes lors des réunions. Certains outils maison comme Chime permettent aussi de sous-titrer les visios, une solution pratique pour l'ensemble des équipes.

« En repensant l'environnement de travail, c'est l'ensemble des salariés qui peut en tirer profit », assure Virginie Pinson. Ne reste plus aux autres entreprises qu'à s'en convaincre.

R.C.S. B 682 005 079

TOUT LE MONDE A SA PLACE DANS L'ÉQUIPE.

PLUS Q'UN TRAVAIL, UNE ÉQUIPE.

>40

Le Parisien libéré SAS
10, boulevard de Grenelle,
CS 10817, 75738 Paris Cedex 15
Tél. 01.87.39.70.00.
Société par actions simplifiée.
Président et directeur de la publication :
Pierre Louette,
Directrice générale déléguée :
Sophie Gourmelen,
Principal associé : Ufipar (LVMH).
Directeur des rédactions du « Parisien »
et d'« Aujourd'hui en France » :
Nicolas Charbonneau,
Directeur délégué des rédactions
du « Parisien » et d'« Aujourd'hui en France » :
Pierre Chausse.

Commission paritaire : n° 0125 C 85979.

Rédaction en chef des suppléments :
Jean-Louis Picot,
Rédaction : Virginie de Kerautem, Florence
Hubin et Nicolas Maviel.
Editing : Olivier Bossut.
Fabrication : Amandine Charbonnel.

Directrice de la publicité RH & Emploi :
Muriel Petit, Tél. 01.87.39.82.82.
mpetit@lesechosleparisien.fr.

Abonnements
« Le Parisien » : 0.811.875.656
(coût d'un appel local).

ORACLE

Une carrière à votre image

Exprimez-vous, et soyez pleinement vous-même. La culture de l'inclusion chez Oracle valorise chaque personne et chaque point de vue, en donnant à chacun les moyens de s'épanouir. Rejoignez-nous dès aujourd'hui.

Découvrez notre culture de l'inclusion sur oracle.com/belonging



Créez le monde de demain avec nous



Halte aux préjugés sur l'apparence physique !

Discriminations Couleur de peau, problèmes de mobilité, corpulence ou vêtements sont autant de signes extérieurs encore pris en compte par les recruteurs, employeurs et collègues.

Florence Hubin

SI LES CHAUSSURES de sport, les shorts l'été, les tatouages et les cheveux bleus sont désormais tolérés au bureau, l'apparence physique compte encore pour beaucoup dans l'appréciation portée sur les autres dans le monde du travail. La photo sur le CV et la première impression donnée à l'entretien d'embauche importent encore parfois davantage que le talent du candidat. Et l'image que l'on renvoie dans son entreprise pèse souvent au fil de la carrière. Voici quelques enseignements du cinquième baromètre réalisé en ligne, auprès de 1 043 personnes représentatives de la population, du 19 au 21 février 2025, par OpinionWay pour le groupe de protection sociale Apicil.

83 % des Français estiment qu'il existe des discrimina-

tions sur l'apparence physique, en premier lieu en raison de l'origine supposée de la personne, en second lieu si elle souffre d'un handicap. Et ce chiffre monte à 89 % chez les 18-24 ans. Parmi les acteurs de l'inclusion (citoyens, pouvoirs publics, écoles), les entreprises sont considérées comme légitimes à 87 %.

Quand les seuls salariés (499 sondés) sont interrogés, 75 % estiment que leur employeur favorise l'inclusion. En revanche, 70 % considèrent que les entreprises en général agissent peu contre les préjugés liés à l'apparence physique. Et seuls 43 % estiment que la leur fait de la sensibilisation à cette forme de discrimination.

Celle-ci peut impacter toutes les étapes de la carrière, à commencer par le recrutement. 77 % des Français pensent que c'est le moment le



83 % des Français estiment qu'il existe des discriminations sur l'apparence physique, en premier lieu en raison de l'origine supposée de la personne, en second lieu si elle souffre d'un handicap.

plus concerné. Pour contourner ce biais, « Je ne suis pas un CV », job board inclusif alliant une plate-forme d'offres d'emploi et des solutions de marque employeur créé en 2021 à Villeurbanne (Rhône), diffuse des candidatures anonymes et sans photo.

« Le temps moyen de lecture d'un CV par un recruteur est de 8 secondes, constate Laurent Arnaud, cofondateur. Sur 100 offres, entre 5 et 10 %

des candidats ont un contact (mail, téléphone...) avec un recruteur. 98 % des postulants n'ont aucune relation avec un humain, et 2 à 3 % seulement seront recrutés. »

Sa plate-forme propose des profils de candidats en mettant en avant les compétences plus que l'expérience, car « deux tiers des personnes en recherche d'emploi veulent changer de métier », justifie-t-il. Il estime que la cooptation

n'est pas plus discriminante que le recrutement par annonces (qui représente 30 % des embauches) et que l'IA peut être une opportunité de rendre le processus moins discriminatoire, s'il n'y a pas de biais dans l'entraînement de celle-ci. « Le recrutement ne peut pas être plus discriminant qu'il n'est actuellement », estime Laurent Arnaud.

Les femmes davantage jugées sur leur apparence

Si le jugement porté sur la corpulence, les cheveux ou la tenue vestimentaire d'un salarié peut affecter son intégration dans l'entreprise (71 % des sondés le croient), cela peut aussi jouer sur les opportunités professionnelles (71 %), la promotion (68 %) et les augmentations salariales (54 %).

L'inégalité en ce domaine touche, sans surprise, davantage les femmes que les hommes. Pour celles dont la chevelure blanchit, « c'est la double peine » car elles peuvent subir sexisme et âgisme en même temps, note Pascale Hardy-Amargil, fondatrice de l'agence de conseil Yes We Are, qui accompagne les grands groupes.

Un maquillage trop prononcé, ou au contraire l'absence de maquillage, les cheveux blancs donc ou encore des actes de chirurgie esthétique trop visibles sont considérés comme « non-professionnels ». Mais les quatre éléments les moins tolérés au travail sont : une attitude corporelle déplaisante (gestuelle, voix), les cheveux teints en rose ou vert, les piercings

apparents et les tatouages. Les sondés se disent prêts à changer de tenue vestimentaire (37 %) ou leur coupe de cheveux (27 %) pour s'intégrer. Au moins un salarié sur trois a modifié son style à la suite d'une remarque de ses collègues.

Sensibilisation des managers et des RH

Cette forme de discrimination est loin d'être anecdotique car 25 % des salariés affirment en avoir été victimes au moins une fois et 32 % en ont été témoins. « Le sujet n'évolue pas beaucoup depuis vingt ans dans la société, constate Sofiane Chaabani, responsable RH du groupe Apicil. L'entreprise doit jouer son rôle. » « Ce qui a changé, c'est l'attente des candidats, souligne Laurent Arnaud. 87 % d'entre eux regardent les engagements pris par les employeurs contre les discriminations ».

Le groupe Apicil met à disposition des entreprises un outil de diagnostic et un baromètre pour évaluer les avis des collaborateurs sur ce sujet de l'apparence physique. Webinaires et formations pour les RH et les managers peuvent être mis en place. Certaines entreprises vont plus loin. L'an dernier, la Société Générale a par exemple décidé de sensibiliser ses collaborateurs à la grossophobie.

« Les employeurs peuvent faire prendre conscience des discriminations ordinaires qui pourraient sembler anodines », explique la dirigeante de l'agence Yes We Are. « Elles ont différentes formes : exclusion de certains profils dans le recrutement, blagues, compliments non sollicités (en particulier aux femmes), remarques dévalorisantes aux collègues de plus de 50 ans, comme tu ne vas pas t'en sortir avec le digital »...

« Les biais sont très difficiles à déconstruire, cela prend des années, poursuit-elle. La sensibilisation ne suffit pas. » Elle conseille aux entreprises de mettre en place des processus clairs (de discrimination positive, par exemple). Son équipe ouvre les yeux aux dirigeants avec des « diagnostics flash ».

« On interroge les salariés et on restitue leurs mots au Comex. Certains tombent de haut », confie Pascale Hardy-Amargil. Et elle encourage la valorisation des « alliés », ces collaborateurs qui se mettent du côté des personnes discriminées. « Car les victimes disent que le plus dur, c'est l'absence de réaction autour d'elles ».

COMMUNIQUÉ



une entreprise qui privilégie l'égalité des chances, l'insertion et l'inclusion

Chez Amazon, la diversité et l'inclusion sont des principes fondateurs. Avec 25 000 salariés en CDI en France Amazon s'engage à ce que ses équipes reflètent la diversité de la société qu'elle sert au quotidien. L'inclusion du handicap s'inscrit naturellement dans cette vision et mobilise tous les niveaux de l'entreprise. Entretien avec Virginie Pinson, responsable de la Mission Handicap.



VIRGINIE PINSON
Responsable de la
Mission Handicap,
AMAZON

Pourquoi faire de l'inclusion du handicap un axe fort de votre politique RH ?

Chez Amazon, le handicap n'est pas une question de quotas mais de conviction : nous mettons tout en œuvre pour créer un environnement de travail inclusif où chacun peut s'épanouir dans les meilleures conditions. En France, une personne sur cinq vit avec un handicap, et plus de 80 % de ces handicaps sont invisibles : troubles psychiques, maladies chroniques, troubles cognitifs... Cette réalité exige une réponse adaptée, fondée sur l'écoute et la personnalisation. En 2017 nous avons lancé au sein de nos sites logistiques, la Mission Handicap, une initiative destinée à apporter un soutien renforcé aux collaborateurs porteurs de handicap. Nous proposons au travers de ce programme un accompagnement personnalisé du recrutement, à l'aménagement du poste de travail en passant par la formation et la sensibilisation au handicap de tous les managers. Nous comptons désormais plus de 6 % de collaborateurs en situation de handicap sur l'ensemble de nos sites logistiques en France, un résultat nettement supérieur à la moyenne de 3,6% observée dans les entreprises privées et établissements publics selon la Dares.

Comment cet engagement pour la diversité et l'inclusion se traduit-il concrètement ?

Cet engagement se traduit par des mesures concrètes inscrites notamment dans notre Convention avec France Travail et Cap Emploi afin d'optimiser nos processus de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce partenariat cible prioritairement les populations les plus vulnérables : travailleurs peu qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA et personnes en situation de handicap, contribuant ainsi aux politiques publiques de retour à l'emploi. Par ailleurs, sur le terrain, nos sites continuent d'innover en proposant différents avantages : un pilote est actuellement en cours sur notre site à Saran avec un interprète de la langue des signes recruté à temps plein ; des adaptations d'horaires en fonction des pathologies sont proposées sur l'ensemble de nos sites ainsi que des adaptations des postes de travail selon les besoins. Enfin, nous travaillons en partenariat avec de nombreux organismes spécialisés, des éthologues ou encore des ergonomes pour faciliter le quotidien de nos collaborateurs en situation de handicap. L'enjeu est de faire tomber les barrières, d'éduquer, d'offrir un cadre de travail inclusif à l'ensemble de nos collaborateurs afin que la diversité devienne réellement une force collective.

« Permettre à des autistes de travailler pour la première fois en entreprise »

L'avis LVMH s'engage sur l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap fortement éloignées de l'emploi.

Propos recueillis par
Sylvie Laidet-Ratier

LES PERSONNES autistes sévères sont employables, comme le démontre le groupe de luxe. Le point avec Jean-Rémy Touze, responsable de la mission handicap de LVMH (propriétaire du « Parisien-Aujourd'hui en France »).

Expliquez-nous le projet élaboré avec l'association Vivre et travailler autrement...

Il s'agit de permettre à des personnes autistes sévères de travailler pour la première fois dans une entreprise ordinaire en étant accompagnées. Et ça marche. Aujourd'hui, nous en comptons sept sur trois de nos sites de production.

Comment se déroule la sélection des candidats ?

Une commission réunissant la MDPH (*maison départementale des personnes handicapées*) concernée, Vivre et travailler autrement (VETA) et l'Esat (*établissement ou service d'aide par le travail*) qui va accompagner la personne handicapée sélectionnée sur dossier de jeunes autistes sévères. Ensuite, les candidats sont détachés dans les entreprises volontaires. Pour eux, c'est souvent le premier contact avec le monde du travail. Au fil des semaines, on observe leurs compétences, leur capacité à s'adapter, à s'intégrer et à décrypter les codes de l'entreprise, l'intérêt pour leur travail... Si tout est validé,



Jean-Rémy Touze, responsable de la mission handicap chez LVMH.

ils sont embauchés en CDI, sans période d'essai.

Comment sont-ils accompagnés en poste ?

L'Esat partenaire les accompagne au quotidien afin qu'ils trouvent leurs marques dans la gestion du temps, des équipements, des relations avec les

équipes, jusqu'à ce qu'ils acquièrent une réelle autonomie. Avec VETA, nous formons également managers et collègues afin de leur donner les clés de compréhension essentielles de l'autisme. Au départ, elles occupent des postes basiques, mais grâce à leur potentiel insoupçonné, ces

personnes évoluent rapidement. Surtout, elles rayonnent.

Qu'apportent ces salariés aux équipes ?

Tout d'abord, un travail de qualité. Ils sont heureux et contribuent à développer une ambiance excellente, à nous faire prendre du recul sur nos petits problèmes quotidiens. En plus de fabriquer de magnifiques produits, nos salariés sont fiers de collaborer avec des collègues autistes.

Quels sont vos autres chantiers sur le sujet ?

Nous travaillons avec la branche conseil de la fondation Amipi. Via des tests psychométriques, elle sélectionne des candidats avec des troubles psychiques et cognitifs.

L'objectif est d'aider les entreprises du milieu ordinaire, comme les nôtres, à embaucher ces personnes. Nous en avons recruté dans nos ateliers (*Louis Vuitton, LVMH Fragrance Brands...*) Nous venons également de créer « Nouveaux collègues », groupement d'employeurs avec les groupes Colas et Siemens dédié à l'insertion de personnes atteintes de troubles psychiques. Il s'agit de créer au sein de nos entreprises des services administratifs composés de personnes avec troubles psychiques. Ils facilitent le travail des autres collaborateurs, comme chez Siemens depuis plus de 15 ans. Si une entreprise veut nous rejoindre dans l'aventure, qu'elle nous contacte !

LA BANQUE CHANGE VENEZ LA CHANGER AVEC NOUS.

BNP Paribas certifié Top Employer 2025 pour la 12^e année consécutive.
6 000 postes à pourvoir en 2025 : Rejoignez-nous

top EMPLOYER France 2025 **top EMPLOYER Europe 2025**
FOR A BETTER WORLD OF WORK

© Gettyimages/Imagoeconomica



BNP PARIBAS

La banque
d'un monde
qui change

Une bonne dynamique

Emploi L'inclusion des personnes en situation de handicap progresse.

Propos recueillis par
Sylvie Laidet-Ratier

LE POINT sur l'emploi dans le privé et le public avec Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHP, et Christian Ploton, président de l'Agefiph.

Où en est l'emploi des personnes en situation de handicap ?

C.P. Dans le privé, le taux d'emploi s'élève à 3,6 %, en augmentation. Le plus important est le nombre de personnes en emploi : plus de 1,35 million. Un chiffre jamais atteint.

F. D.-C. Dans le public, le taux d'emploi s'élève à 5,93 %, avec des disparités. La fonction publique territoriale affiche 7,24 %, avec des collectivités entre 9 et 12 %, d'autres plafonnent à 2 %.

Comment l'améliorer ?

C.P. Les Jeux paralympiques ont sensibilisé le grand public. Nous devons transformer les bonnes intentions. Notre priorité est de renforcer l'engagement des plus petites entreprises et la collaboration avec nos partenaires. Les conseillers France Travail et Cap emploi

sont en relation directe avec les sociétés. Travaillons ensemble pour les identifier et les sensibiliser à l'emploi des personnes handicapées. Nous pouvons agir au niveau réseau des référents handicap et des branches professionnelles.

F. D.-C. Les parcours professionnels ne sont plus linéaires. On peut passer d'un univers à un autre, du privé au public et inversement. La convention signée avec l'Agefiph prévoit la production d'informations conjointes mais aussi une plateforme de prêt de matériel pour les aménagements de postes.

Quid de la progression de carrière dans la fonction publique ?

F. D.-C. Il faut garantir l'accès à des parcours professionnels. Or, dans le cadre de promotions, il y a toujours des présomptions d'incapacité. Pour lever ces freins, nous avons lancé HandiTalents : accompagnement, temps de rencontre collectifs avec formations, information, témoignages, partage d'expériences, coaching individuel, puis accompagnement par un mentor.



L'agence cherche des logements auprès des propriétaires particuliers pour les louer aux associations.

Une agence immobilière aide les mal-logés

Lien La SEM Habitat Durable loge des personnes malades ou précaires tout en sécurisant les loyers des petits propriétaires.

Florence Hubin

LA « VULNÉRABILITÉ particulière liée à la situation économique » est l'un des principaux critères que le propriétaire, selon les pouvoirs publics, n'a pas le droit d'appliquer quand il choisit un locataire. Dans la pratique, un dossier de location doit pourtant présenter les ressources prouvant la solvabilité du candidat. Pour

lutter contre cette discrimination au logement, tout en sécurisant les loyers des particuliers bailleurs et les encourager à mettre leurs biens sur le marché, une jeune entrepreneuse francilienne a créé une agence immobilière à vocation sociale, la SEM Habitat Durable.

Son parcours personnel a été la source de son inspiration. « J'ai passé six mois à la rue avant mon baccalauréat »,

raconte Stéphanie Edmond-Mariette, qui a démarré sa vie sous la tutelle de l'aide sociale à l'enfance (ASE). Elle s'est également retrouvée sans logis à son arrivée à Paris, pour suivre des études qui lui ont permis de travailler ensuite une quinzaine d'années dans l'immobilier, chez des foncières, de grands bailleurs sociaux, puis Aéroports de Paris.

L'achat d'un appartement à Bordeaux pour sa mère malade, puis la mise en location de celui-ci, a été sa première expérience de bailleur. « J'étais loin, le gérer était compliqué, se souvient Stéphanie. J'avais contracté un prêt que je devais donc rembourser et je me posais les questions de tout propriétaire : et si le locataire ne paye pas le loyer, s'il y a des dégradations ? »

Sécurisation des loyers

La jeune femme se tourne vers le monde associatif, qui l'avait hébergée quand elle était à la rue. « La fondation Apprentis d'Auteuil recherchait un bien. Donc je leur ai loué mon logement pour deux jeunes filles qui sortaient de foyers ou de familles d'accueil, comme moi au même âge. »

Cette solution est devenue le modèle économique de sa société, créée en 2023, qui joue les intermédiaires entre associations de réinsertion et particuliers bailleurs. La SEM Habitat Durable perçoit des frais d'agence auprès des premières, auxquelles elle propose des logements pour

héberger des personnes précaires, et elle demande aux propriétaires un pourcentage mensuel du loyer pour la gestion de leur bien.

L'agence offre un service complet, incluant la sécurisation des loyers, ou encore l'aide à la déclaration fiscale. Le locataire en titre, signataire du bail, est l'association, qui s'engage à accompagner l'occupant et à s'assurer qu'il entretient le logement.

500 personnes logées en 2024

« Nos clients sont les Apprentis d'Auteuil, Aurore, Cité Caritas, Groupe SOS », poursuit Stéphanie. Ils hébergent des bénéficiaires en situation de handicap, ou malades, des jeunes de l'ASE, des femmes victimes de violences, des demandeurs d'asile ou encore des personnes LGBT.

Après un démarrage en solo, Stéphanie salariée aujourd'hui 10 personnes, dont 4 alternants. Son agence a logé plus de 500 personnes précaires en 2024, dans une centaine d'appartements et de maisons dans toute la France. Sa mission consiste à convaincre les propriétaires que leur bien est entre de bonnes mains.

« Pour l'anecdote, j'ai rencontré une propriétaire à Paris, dans le XVII^e, dont deux logements sont vides. Elle préférerait payer une taxe (sur le logement vacant) plutôt que les mettre en location, parce qu'elle y tient, a peur des dégradations. Après notre entretien, elle était très contente, rassurée. »

LES MÉTIERS DE L'ASSURANCE

DES MÉTIERS ACCESSIBLES À TOUS

L'assurance, des métiers pour tous les talents

Atlas **J'ASSURE!** **FRANCE ASSUREURS**

FAIRE AVANCER LA SOCIÉTÉ EN CONFIANCE

Chez Barilla, l'intégration réussie de Mathis et Marie

Initiative La journée nationale de l'autisme, en avril, a mis en lumière la faiblesse de l'insertion professionnelle des personnes atteintes. L'association Vivre et travailler autrement aide les entreprises à relever le défi.

François-Xavier Rivaud

CONCENTRÉ sur son poste de travail, Mathis, 20 ans, esquisse un sourire de satisfaction. Ce salarié, atteint de troubles autistiques sévères, nettoie scrupuleusement des égouttoirs servant à la fermentation des pains de mie et viennoiseries de la marque Harrys fabriqués sur le site industriel du groupe Barilla, en périphérie de Châteauroux (Indre).

Depuis son arrivée dans l'entreprise en février, le jeune homme est comme un poisson dans l'eau dans ces locaux où sont préparés entre 60 000 et 70 000 tonnes de produits alimentaires par an. « Nous imaginions une trajectoire d'adaptation beaucoup moins rapide. Il avance à la même cadence qu'un salarié lambda. Avec peut-être même une plus grande efficacité », reconnaît Sébastien Machet, le directeur.

À l'autre bout de cette usine agroalimentaire de 35 000 m², où s'affairent, 7 jours sur 7, 500 salariés sur les 7 lignes automatisées, Marie prépare dans la bonne humeur les matières premières, pesant minutieusement les ingrédients. Embauchée en CDI à temps partiel, cette quadragénaire, qui a vécu depuis son plus jeune âge dans diverses institutions spécialisées, est en train de prendre son envol vers l'autonomie recherchée par l'association Vivre et travailler autrement (VETA). Cette dernière a conçu ce dispositif en

faveur de l'inclusion sociale et professionnelle des personnes souffrant de troubles autistiques.

« Ici, elle s'éclate »

« Elle est sur le bon chemin. Ici, elle s'éclate, alors qu'elle faisait partie – comme Mathis – des plus éloignés de la société », rapporte Yann Michaud, le chef d'équipe de la Maison des Oiseaux, structure spécialisée pour personnes adultes présentant des troubles autistiques qui l'héberge, ainsi que 23 autres résidents, et l'accompagne quotidiennement.

La famille de Marie, qu'elle retrouve tous les quinze jours, observe, mois après mois, ses « énormes » progrès réalisés « dans tous les domaines : interactions sociales, comportements ou gestion des troubles, assure-t-elle. Elle est maintenant capable de formuler des demandes. Elle a acquis le sens de l'humour. Pour un autiste, ce n'est pas rien. » Marie est aussi en mesure de suppléer au pied levé Mathis dans son travail de nettoyage.

« Créer un cadre routinier et rassurant »

Chez Barilla, qui comptait déjà dans ses rangs une trentaine de salariés handicapés, personne ne regrette ce choix. « Nous avons rencontré VETA en 2019, lors d'une présentation de cette démarche dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Très vite s'est imposée à nous l'idée de tenter cette expérience », expose Jean-Yves Richard, responsable des ressources humaines de l'entreprise.

Celle-ci s'est rapprochée d'autres partenaires comme l'Aract (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) et l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Trois années auront donc été nécessaires pour établir – en concertation



avec l'association VETA – et mettre en place la bonne méthodologie. « Les tâches envisagées devaient être simples à comprendre, pour éviter les imprévus et les sources de stress. Il nous fallait

Arrivé chez Barilla en février 2025, Mathis, jeune autiste de 20 ans, a été affecté au nettoyage du matériel de production.

créer un cadre routinier et rassurant », précise-t-il.

Yann Michaud, salue, pour sa part, « la bienveillance de toutes les équipes de l'usine, alors que la société n'est pas toujours prête à l'inclusion ».

Au total, 25 salariés ont suivi des formations spécifiques pour apprendre à travailler avec Marie et Mathis, se familiariser à leurs troubles et communiquer autrement que par le langage. Sur les deux postes de travail, les instructions sont d'ailleurs inscrites sur des supports présentant des pictogrammes, des photos et des visuels en couleurs.

Un taux de chômage supérieur à 75 %

Fondée en 2014 par Jean-François Dufresne, l'association VETA a placé des salariés autistes dans d'autres grandes entreprises comme L'Oréal, Guerlain ou Andros, à Auneau (Eure-et-Loir), le point de départ de cette grande aventure de l'inclusion. « Concernant l'essentiel des autistes, il est injuste de les priver d'une vie normale, et donc d'un emploi », justifie cet ancien dirigeant du groupe Andros, père d'un enfant autiste en CDI là-bas. En France, l'insertion professionnelle des personnes atteintes d'autisme reste très marginale : le taux de chômage de cette catégorie d'actifs dépasse les 75 %. Barilla est la seule entreprise de l'Indre à s'être engagée dans cette voie. Convaincu par le travail de Marie et de Mathis, Sébastien Machet aimerait ouvrir « un troisième poste d'ici la fin de l'année 2025 ».

Elle est maintenant capable de formuler des demandes, elle a acquis le sens de l'humour

Nos différences font la différence

Entreprise à mission, KPMG est engagé dans une démarche handi-citoyenne depuis 2009 avec une double ambition : intégrer des personnes en situation de handicap dans tous les métiers du cabinet et sensibiliser l'ensemble de ses talents à l'inclusion.

Parce que nos différences font la différence !

KPMG. Make the Difference.

Différences Accueillir transgenres et non-binaires au travail

L'association L'Autre Cercle, référente pour l'inclusion des personnes LGBT+ au travail, a publié un nouveau guide à destination des employeurs pour démystifier les transidentités.

Virginie de Kerautem

SI L'ENVIRONNEMENT professionnel apparaît plus bienveillant et inclusif pour 77 % de l'ensemble des Français salariés, le climat est cependant moins favorable sur les identités et expressions de genre. D'après un baromètre réalisé en 2024 par L'Autre Cercle et l'Ifop, les employés non LGBT+ sont bien plus mal à l'aise à l'égard du coming out de leurs collègues transgenres, dont l'identité de genre ne correspond pas au genre assigné à la naissance (21 %) et non-binaires (16 %), qui ne se reconnaissent pas entièrement ou pas du tout dans les catégories hommes ou femmes, qu'envers les personnes gays, bisexuelles ou lesbiennes (près de 6 %).

« Beaucoup de gens ne comprennent pas que quelqu'un ne soit pas bien dans son genre et veuille changer

d'état civil », rapporte Catherine Tripon, porte-parole de L'Autre Cercle, l'association référente sur l'inclusion dans les entreprises des personnes LGBT+. Il était donc temps, selon elle, de leur consacrer un guide « AGIR pour l'inclusion des personnes trans et non-binaires au travail », à consulter gratuitement en ligne sur le site Internet de l'association.

Même si cela ne concerne pour l'instant que 4 % de la population, d'après une étude Ipsos de 2023, cette compréhension du genre doit évoluer. D'autant plus avec l'arrivée des jeunes générations chez qui la proportion des personnes trans et non-binaires est la plus importante : 6 % des millennials (nés entre 1981 et 1996) et 11 % de la génération Z (1997-2012).

L'enjeu pour un employeur est notamment de savoir que répondre à une collaboratrice qui vient le voir pour lui

annoncer vouloir faire sa transition et demander qu'on l'appelle « François » (et inversement). « Ce qui est le plus difficile, c'est la civilité, explique Catherine Tripon, notamment sur les fiches de paie. Pour les non-binaires, il suffit de la décocher. C'est tout à fait possible, encore faut-il le savoir », affirme-t-elle. Et le vouloir. Or, à ce jour, 52 % des organisations n'ont pris aucune mesure spécifique en faveur des personnes trans et non-binaires.

Un vocabulaire choisi

Du vocabulaire à apprivoiser à la connaissance des différents parcours de transition, il y a un premier travail d'acculturation, comme de savoir par exemple que le pronom iel, le plus utilisé pour les non-binaires, s'accorde au féminin, au masculin ou en créant des formulations neutres car « le plus difficile, note Catherine Tripon, c'est qu'on les genre ! »

Le guide ne fait pas non plus l'impasse ni sur les termes discriminants à éviter (transsexuel, transformation...) ni sur les violences et le harcèlement dont sont encore victimes au travail les personnes trans et non-binaires, tant à l'embauche que durant leur carrière professionnelle. « Certains ne supportent pas leur changement de look et d'apparence », explique Catherine Tripon, qui rappelle que 37 % de cette catégorie de salariés ont subi au moins une agression sur leur lieu de travail.

D'où l'importance d'adopter, au sein des organisations, une politique de tolérance zéro face à la transphobie ou à l'enbyphobie (discrimination des personnes non-binaires). « Surtout avec ce qui se passe aux États-Unis et le retour en arrière de Trump à l'égard des droits des personnes trans et non-binaires », insiste Catherine Tripon.



TÉMOIGNAGES | « On peut être une personne trans et avoir une carrière, des responsabilités »

HOMME devenu femme et femme devenue homme, Inès et Anh reviennent sur leurs parcours personnels et professionnels.

« Je suis une exception », Inès Duckit, directrice de la communication chez Legrand, 41 ans

« J'aurai aimé rencontrer quelqu'un comme moi il y a 10 ans », avoue Inès Duckit. Certes aguerrie à la prise de parole, cette directrice de la communication pour le groupe Legrand (infrastructures électriques et numériques du bâtiment) n'a pas toujours été si loquace.

Même si décider d'entamer sa transition pour s'affirmer telle qu'elle est a été, comme une « révélation », partager sa joie dans son environnement professionnel lui a été impensable au début. « Il y a dix ans, la question du coming out transgenre n'était pas du tout traitée en entreprise », rappelle-t-elle.

Donc, plutôt que de parler et de vivre sa transition médicale et sociale pendant deux ans, elle démissionne et raconte « le plus de mensonges possible pour que personne n'essaie de me contacter ». En réalité, Inès reste dans sa

ville d'Annecy (Haute-Savoie). En parallèle de son parcours de transition, elle envisage une formation Pôle emploi pour créer son entreprise, ce qu'elle voit comme « une réponse assez facile à (ses) futures absences et (son) changement d'état civil ».

Les appréhensions de ce rendez-vous, auquel elle se présente pour la première fois sous le genre féminin, tombent face à l'attitude compréhensive de ses interlocuteurs, qui l'inscrivent sans problème sous son nom d'usage, alors que ses papiers d'identité n'ont pas encore été changés. Les trois mois de formation s'achèvent sans question, ni violence. Inès est ainsi « dans de bonnes dispositions » pour poursuivre sa transition de genre. Laquelle s'achève par décision de justice à la suite d'une audience au tribunal. C'était juste avant que la loi de modernisation de la justice fin 2016 ne simplifie les démarches.

Entre-temps, Inès a lancé son agence de communication, qui sera stoppée dans son élan par la suite pendant l'épidémie de Covid-19. Elle retombe sur ses pattes avec l'opportunité de travailler chez Somfy, industriel français pionnier de la maison



COMMUNIQUÉ

Mon Entreprise Inclusive : transformer la diversité en force

Dans un monde du travail en constante transformation, l'inclusion s'impose comme un enjeu stratégique pour les entreprises. Bien au-delà d'une simple conformité réglementaire, elle incarne un moteur de performance sociale, économique et humaine.

Le baromètre du Groupe APICIL « Les Français et l'Inclusion », réalisé en partenariat avec l'institut OpinionWay, souligne que si la société française progresse sur la question de l'inclusion, 37 % des Français estiment qu'il reste encore du chemin à parcourir pour lutter contre les discriminations et favoriser le « vivre ensemble ».

Fidèle à sa raison d'être « Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie », le Groupe APICIL fait de l'inclusion un pilier central de sa stratégie. Pour incarner cet engagement, le Groupe a lancé la plateforme "Mon Entreprise Inclusive", un outil dédié à l'accompagnement des professionnels dans la transformation de leurs pratiques.

"Mon Entreprise Inclusive"

Le site se concentre sur 8 des 27 critères de discrimination reconnus par le gouvernement : le handicap, la précarité, l'apparence physique, le genre & l'orientation sexuelle, la liberté syndicale, l'âge & la génération, les origines et l'égalité professionnelle. Chaque semaine, les équipes de Mon Entreprise Inclusive, en appui d'une journaliste, publient des articles, interviews, veilles juridiques et témoignages, contribuant ainsi à faire progresser la culture inclusive en entreprise.

Une page LinkedIn ainsi qu'un compte Instagram associés viennent renforcer cette dynamique en relayant les valeurs du projet et en mettant en lumière les démarches inspirantes mises en place par différentes organisations et associations.

L'inclusion n'est pas une option, mais une ambition collective : porteuse de sens, de justice et de performance.

APICIL Transverse, association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901 et ses suites, enregistrée sous le numéro SIREN 417 591 971, dont le siège social est situé 51 boulevard Vivier Merle - 69003 Lyon. Retrouvez toutes nos mentions légales sur groupe-apicil.com.

Communication publicitaire à caractère non contractuel.
IN25/FCR0019

Découvrez Mon Entreprise Inclusive, le site web de référence sur l'inclusion en entreprise





Boulogne-Billancourt (Hauts-de-Seine), le 10 avril 2025. Inès travaille chez Legrand comme directrice de la communication.

connectée. Inès a alors achevé sa transition médicale et sociale. Elle vit son entretien de recrutement comme une épreuve déstabilisante, craignant que les RH ne découvrent sa transidentité et que cela joue en sa défaveur. Rien de ce scénario noir n'arrive et elle obtient le poste.

Elle raconte alors « entrer dans une autre dimension », partager un quotidien professionnel avec des collègues où la peur d'être « démasquée » la pousse à vouloir se rendre « invisible ». Obsédée par son timbre de voix, elle parle peu. « C'est une lutte interne et un poids terrible », détaille Inès, tiraillée entre l'exposition que le projet qu'elle doit mener lui apporte et l'envie de raser les murs. « Je ne me voyais que sous mes traits d'homme », se souvient-elle. Au point de devenir aphone. Inès réagit et se fait aider par un coach en prise de parole en public, à qui elle confie tout. Il lui redonne voix et confiance.

Par le biais de sa sphère privée, un journaliste la sollicite pour qu'elle témoigne sur son coming out. Elle attend d'être en CDI pour accepter et en informer sa DRH et sa manageuse. « Je les sens démunies, se souvient Inès. Mon employeur n'est pas prêt. C'est un sujet nouveau. » Son équipe, elle, la remercie de sa sincérité et cela devient vite un non-sujet.

Indépendamment de cela, Inès s'ennuie dans son travail. Elle accepte l'appel du pied de l'industriel Legrand pour intégrer son département com-

munication France et manager près de 20 personnes. Cette fois, Inès n'a plus peur. Avec l'article de presse visible sur Internet en tapant son nom, Google fait le coming out à sa place et ça l'arrange ! « Même si, admet-elle, cela peut être un frein pour un chasseur de têtes, vu les nombreux a priori et fantasmes sur les personnes transgenres qui circulent ».

Mais Inès passe toutes les étapes de recrutement sans que sa transidentité ne soit un sujet. D'autant moins qu'elle s'est renseignée et a appris que ce groupe du CAC 40 est signataire de la Charte d'engagement LGBT+ de L'Autre Cercle. La communicante est ainsi assurée de s'adresser à des personnes sensibilisées.

« Je vais pouvoir être 100 % moi-même », se réjouit-elle. Très vite, elle devient rôle modèle et intervient depuis sur les questions de diversité. « On peut être une personne trans, avoir une carrière, des responsabilités et une ambition professionnelle », affirme-t-elle, consciente toutefois « d'être une exception » face à des réalités différentes sur certains sites de production d'autres entreprises « où l'on met moins les formes. »

« Un problème avec le logiciel de paie », Anh, agent public, 40 ans
Contrairement à Inès, Anh est resté en poste pendant son parcours de transition. Accompagné d'un délégué syndical au moment où il a prévenu sa hiérarchie, celle-ci

ne lui a causé « aucun problème ». Ce malgré le fait qu'en 2019 cet agent public était le premier à faire son coming out. De cette période, il retient « une démarche pragmatique d'accompagnement. »

On lui a par exemple ponctuellement proposé de changer de lieu de travail tout en exerçant les mêmes missions auprès d'un public qui ne le connaissait pas encore. « Cela

m'a rassuré », ajoute Anh, sensible à cette bienveillance et aux « messages de soutien de la part de personnes de (son) lieu d'exercice initial ».

Entre 2020 et 2023, dans le cadre de son parcours médical, Anh doit s'absenter entre un mois et demi et deux mois mais anticipe à chaque fois pour ne pas laisser du travail à accomplir derrière lui.

Le seul obstacle qu'Anh ait rencontré concerne son changement de prénom. Validé par la justice, intégré par ses collègues, il n'a pas tout de suite été assimilé par le logiciel de paie ! Ses bulletins de salaire ont affiché son ancienne identité pendant neuf mois, sans que personne ne parvienne à corriger le tir. Or, faute de correspondance entre sa carte d'identité et ses bulletins de salaire, impossible de souscrire un prêt ou louer un logement... « La période fut complexe et anxiogène », admet l'intéressé. Depuis, Anh n'a pas rencontré d'autres freins. Devenu référent égalité et diversité pour son organisation publique, il ne cesse de répéter que « ce n'est pas parce que les personnes transgenres et non-binaires sont minoritaires que c'est anormal ». Il invite souvent ses interlocuteurs à « mettre de côté leurs préjugés dès lors que cela ne nuit pas à leurs propres droits ».

V.K.

Sopra Steria libère la parole

Action L'entreprise de services numériques redouble d'efforts en faveur de l'inclusion de salariés neuroatypiques.

Sylvie Laidet-Ratier

EN JUIN, le groupe Sopra Steria entamera son nouveau Handi'Tour en France. Objectif : partager une vision inclusive au travail. Le groupe, sous accord handicap depuis 2012, s'investit ces derniers mois sur la neurodiversité. « Il s'agit d'aider nos collaborateurs et collaboratrices neurodivergents, par exemple souffrant de troubles de l'attention, de dyslexie, d'autisme, etc. à se sentir bien dans leur job », souligne Habiba Braham, responsable recrutement de la mission Handicap de Sopra Steria. Un constat : le sujet est de plus en plus abordé par les collaborateurs concernés. « Pour les aider à exprimer leurs besoins et problèmes, ils sont accompagnés au quotidien par des consultants. Cela peut passer par un appui en termes d'organisation du travail, de gestion du stress, etc. Pour cela, des petits trucs simples à mettre en place sont proposés. L'une de nos collaboratrices a, par exemple, du mal à prioriser ses tâches. Bilan,

elle peut passer 5 heures sur un sujet qui ne demande pas plus d'un quart d'heure. Pour éviter cela, elle a mis en place un système d'alarme téléphonique avec un temps imparti par tâche », illustre Habiba Braham.

En outre, Sopra Steria mène également de nombreuses actions de sensibilisation et de formation auprès des équipes et des managers. « L'objectif est de faire comprendre au plus grand nombre comment travailler collectivement avec une personne neurodivergente. En parler permet de limiter une mauvaise interprétation de tel pour tel comportement. Cela libère également la parole des salariés concernés », assure-t-elle.

En 2024, pour la première fois au sein de l'entreprise, une cheffe de projet autiste a ainsi eu le courage de témoigner de son quotidien. « Un effet retentissant. Elle a reçu des dizaines de messages de salariés lui indiquant qu'elle leur avait ouvert les yeux sur une problématique personnelle ou touchant leur entourage », conclut Habiba Braham.

Une institution engagée en faveur de la diversité et de l'égalité



L'engagement de la Caisse des Dépôts en matière d'inclusion et d'égalité des chances passe par ses pratiques RH et les mandats qu'elle gère pour le compte de l'État.



En savoir plus :
politiques-sociales.caissedesdepots.fr

Conjuguer handicap et performance

L'avis Échange avec Caroline Elbaz, DRH France d'Oracle.

Propos recueillis par
Sylvie Laidet-Ratier

collaborateurs à fédérer et entraîner les autres.

EN PLEINE négociation d'une convention avec l'Agefiph (Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), qui devrait aboutir à un accord spécifique d'ici trois ans, Oracle redouble d'efforts pour intégrer des personnes en situation de handicap. Et ce, quelle que soit la nature de celui-ci.

Quelle est votre stratégie en matière d'inclusion ?

Après avoir piloté un projet de grande ampleur pour la féminisation des équipes et l'insertion des jeunes et des travailleurs expérimentés, le cœur de notre politique d'inclusion porte aujourd'hui sur la capacité à faire travailler des gens différents ensemble, en s'appuyant sur les soft skills. Avec le développement de l'intelligence artificielle, nous sommes amenés à rechercher des personnalités plutôt que des compétences techniques. Ce qui va faire la différence, c'est la capacité des

Ceci plaide-t-il en faveur de l'intégration de davantage de personnes en situation de handicap ?

Oui, car elles ont souvent eu des chemins de vie différents qui ont forgé chez elles des qualités particulières. L'agilité, le courage, la capacité à s'adapter en permanence, à trouver des solutions, à penser différemment, à s'affirmer tel que l'on est... Autant de compétences personnelles qui contribuent à la performance d'une entreprise.

Conseillez-vous à un candidat d'en parler dès l'entretien d'embauche ?

Oui, car je mise sur la transparence et l'honnêteté. Cela ne signifie pas avoir une reconnaissance administrative de son handicap mais une capacité à s'accepter tel que l'on est, avec ses forces et ses faiblesses. Enfin, une volonté de mettre cela au service de la réussite collective. Étant dyslexique, cela me tient particulièrement à cœur. Pour moi, c'est ça la diversité !



L'athlète Arnaud Assoumani, ici aux Jeux paralympiques de Paris 2024, interviendra dans le cadre du festival Uniques.

Un label distingue les employeurs inclusifs

Insertion France Travail déploie nombre de dispositifs pour permettre aux personnes en situation de handicap de trouver un emploi. En misant sur les entreprises engagées et sur un festival.

Nicolas Maviel

CAROLINE DEKERLE est une passionnée. La directrice du programme national handicap chez France Travail est intarissable sur son sujet de prédilection. En préambule, elle tient, avant de détailler les différentes actions mise en place, à replanter le décor :

« Le handicap concerne 3 millions de personnes en France mais surtout, dans 80 % des cas, il s'agit de handicaps invisibles comme le diabète ou la sclérose en plaques. À France Travail, nous comptons quelque 500 000 inscrits qui sont dans une situation de handicap. Pour ces personnes, le taux de chômage est en baisse

et pointe désormais à 12 % quand il était à 18 % en 2018. On se mobilise et il faut continuer. L'emploi est un super moyen d'accéder à l'autonomie et d'éviter une désocialisation ».

Job dating, mentorat et coaching

Ainsi, les 15 et 16 mai prochains, partout dans l'Hexagone, se tient le festival Uniques qui met en avant, dans les agences France Travail, les initiatives pour permettre de trouver un emploi quand on souffre d'un handicap et plus généralement l'inclusion. Le 17 mai, c'est un énorme rendez-vous au parc Floral, à Paris (XII^e), qui est organisé avec job dating, mentorat, coaching, conseils pour se lancer dans l'entrepreneuriat avec des partenaires comme Google, Axa ou Netflix.

Vingt mille personnes sont attendues pour 200 invités à l'image d'Anthony Babkine, cofondateur et directeur général de Diversidays, et 300 associations spécialisées dans l'emploi inclusif ou encore des humoristes, sportifs, conférenciers et influenceurs en situation de handicap, tels que Lilia Benchabane, Arnaud Assoumani ou encore Romain Guérineau alias « Roro le costaud ».

« Nos conseillers spécialisés dans le handicap gèrent en moyenne 80 personnes quand les autres peuvent monter à 200, poursuit la spécialiste. On va ainsi pou-

voir trouver des solutions personnalisées et même lever certains freins psychologiques en proposant des immersions en milieu professionnel. D'ailleurs, c'est un immense défi car il n'y a pas d'emploi sans employeur. Nous sommes donc là pour leur permettre de s'ouvrir à d'autres profils. »

Du sourcing inclusif

Pour mettre en avant les entreprises qui ont véritablement décidé d'agir, il existe désormais la distinction Employeur handi engagé. « Elles peuvent avoir accès à des candidats en situation de handicap mais surtout qui ont les compétences requises pour les postes dont elles ont besoin. C'est du sourcing inclusif. De son côté, le demandeur d'emploi en situation de handicap voit, grâce à une pastille, que l'entreprise est engagée dans ce type de démarche. Il peut donc parler de son handicap », détaille Caroline Dekerle.

L'initiative a été lancée début mars dans 13 régions et en Outre-mer avec quelque 2 500 entreprises. Et sur les 2 800 offres d'emploi proposées, 10 % ont été pourvues par des personnes en situation de handicap. « C'est un bon démarrage, juge-t-elle. Mais nous avons besoin de plus d'entreprises pour que ce dispositif prenne davantage d'ampleur, soit connu, se développe et s'affirme encore plus efficace. »

MINISTÈRE
DE LA JUSTICE
Liberté
Égalité
Fraternité

ATIGIP
AGENCE DU TRAVAIL D'INTÉRÊT GÉNÉRAL
ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Devenez acteur de l'inclusion professionnelle

Accompagnez
l'insertion professionnelle des
personnes placées sous main de justice

Retrouvez l'Atigip à l'Inclusiv'day
Stand B15

L'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle,
partenaire de l'Inclusiv'day

Mercredi
14 mai
2025

Paris La Défense Aréna



le **HANDICAP** c'est dans la boîte.

Nous pouvons tous être activateurs
de progrès pour accompagner
nos collègues et nos collaborateurs
en situation de handicap dans
leur parcours professionnel.
Vous aussi, rejoignez le mouvement
sur **activateurdeprogres.fr**

#**activateur**
de progrès

EMPLOI & HANDICAP



En 2022, Mounir Benchanaa a été victime d'un accident de scooter et a dû être amputé d'une partie de sa jambe droite.

Rebond « Il y a un chemin des possibles »

Mounir Benchanaa, dirigeant chez Harmonie Mutuelle, démontre que le handicap est compatible avec une belle carrière.

Nicolas Maviel

UN BATTANT, un combattant même. Mounir Benchanaa, 37 ans, est un exemple de résilience. L'enfant du quartier de l'Europe, à Tours (Indre-et-Loire), a traversé ces dernières années des épreuves traumatisantes. Beaucoup se seraient effondrés. Lui, malgré la perte d'une partie de sa jambe droite après un terrible accident de scooter survenu le 15 avril 2022, alors qu'il rentrait chez lui, relève défi après défi. Non seulement il est devenu directeur régional Île-de-France chez Harmonie Mutuelle, mais il a désormais en ligne de mire les Jeux paralympiques de Los Angeles, en 2028.

Petit retour en arrière. Après avoir fini dans un champ à une dizaine de kilomètres de chez lui après une journée de travail, il se réveille avec une fracture ouverte de la jambe droite (cheville et talon). Une pre-

mière opération tente « de revisser tout ça pour que je puisse garder mon pied », se remémore-t-il. Deux semaines plus tard, l'évolution n'est pas positive, la décision d'amputer est prise.

Sa jambe sera coupée à mi-tibia le 20 mai 2022. Son univers s'écroule. Mounir Benchanaa était non seulement en pleine ascension dans son travail mais pratiquait aussi de façon intensive la course à pied, la natation et le football. « Je ne passais pas un jour sans faire du sport. Cette perte d'autonomie, c'était la fin de mon monde », reconnaît aujourd'hui ce papa de quatre enfants qui vit à Paris la semaine et retrouve les siens à Tours le week-end.

« J'avais l'impression de ne pas contrôler mon corps »

Il passe encore trois mois hospitalisé – avec au passage une nouvelle infection – avant d'attaquer la rééducation muni d'une prothèse.

« J'avais l'impression de ne pas contrôler mon corps, de ne pas pouvoir lui faire confiance. Je devais me fier à un objet étranger qui n'a pas les mêmes fonctions qu'une jambe. Et tout ça, sans parler de la douleur. Heureusement, j'ai pu bénéficier des conseils de la même prothésiste qui a équipé Marie-Amélie Le Fur (ex-athlète handisport aujourd'hui présidente de l'agence nationale du sport) », explique-t-il avec une pointe d'émotion. En septembre dernier, il a participé aux 10 km de Tours, puis en mars au semi-marathon de Paris. En 2026, il vise New York pour les 42,195 km du marathon.

S'il a retrouvé toute son envie et sa motivation sportive, il croque également à pleines dents les défis professionnels. « J'ai toujours voulu revenir tôt au bureau. Je tournais en rond chez moi. J'ai dû forcer les médecins pour obtenir le feu vert », glisse Mounir Benchanaa. Lui qui a

débuté comme conseiller en agence à Loches (Indre-et-Loire) chez Harmonie Mutuelle, avant d'évoluer vers des postes de conseiller, chargé d'affaires, manager Centre - Val de Loire, responsable de réseau puis responsable business développement au moment de l'accident, pensait que tout allait s'arrêter.

Une carrière exemplaire

« J'ai été accompagné par mon manager, les RH et bénéficié d'actions sociales. Franchement, c'était un packaging hors-norme proposé par mon entreprise. C'est d'ailleurs dans son ADN. J'ai entendu régulièrement : *Mounir la priorité c'est toi, pas tes objectifs*. J'ai repris dans un cocon et senti immédiatement que l'on continuait à miser sur moi. Je n'étais pas au placard, je pouvais faire carrière malgré mon handicap. C'est ainsi que je suis devenu directeur régional Île-

de-France le 1^{er} juin 2023 », avoue-t-il avec fierté.

Sa nomination fait du bruit en interne. Il reçoit beaucoup de soutiens et des félicitations en pagaille. « Si je remplis un rôle modèle auprès des autres collaborateurs handicapés ? Oui et c'est même ma mission de l'être. Je suis l'incarnation de l'inclusion. J'ai grandi dans un quartier compliqué, je m'appelle Mounir et je suis handicapé. Pas forcément des avantages. Mais je prouve qu'il y a un chemin des possibles. Que l'inclusion ce n'est pas du blabla chez Harmonie Mutuelle, que l'on peut fréquenter des écoles publiques et s'en sortir, progresser », énumère le directeur régional.

Son parcours est même devenu un exemple dans la cité tourangelles. Lors des dernières élections, il n'a pas hésité à parcourir les marchés de son ancien quartier pour inciter les jeunes à voter, à leur expliquer l'importance de faire entendre sa voix. « J'essaye d'accompagner la jeunesse qui est actuellement perdue. Elle pense qu'elle ne s'en sortira jamais alors qu'il y a de l'avenir. C'est notamment pour cela aussi que j'ai mis mes enfants dans les mêmes établissements publics que j'ai moi-même fréquentés. Il faut toujours être crédible et mettre ses actes en accord avec ses paroles. »

Le trentenaire ne se voit pas en rester là. Il lorgne avec gourmandise vers les échelons supérieurs. Dans sa vie privée comme dans sa vie professionnelle.



J'ai repris dans un cocon et senti immédiatement que l'on continuait à miser sur moi

« Seniors et juniors, la transmission des savoirs se fait dans les deux sens »

L'avis Le plus jeune collaborateur a 18 ans, le plus âgé 74 ! Faire travailler ensemble plusieurs générations est un impératif pour BNP Paribas, explique **Sofia Merlo, DRH** du groupe.

Propos recueillis par
Sylvie Laidet-Ratier

UNE GRANDE partie des collaborateurs réalisent toute leur carrière dans le groupe bancaire. Bilan, quatre générations cohabitent au quotidien. Pour BNP Paribas, l'intergénérationnel est donc un enjeu majeur d'inclusion.

Combien comptez-vous de seniors dans le groupe ?
Les salariés dans leur troisième tiers de carrière, de 50 ans et plus, représentent 30 % des effectifs en France. Mais selon notre enquête interne « Éthique & inclusion », réalisée tous les deux ans, en France, ils se sentent moins reconnus que nos jeunes collaborateurs. Pourtant, les seniors

représentent 24 % des mobilités internes annuelles. Et ils captent 20 % des heures de formation délivrées chaque année. On constate donc un décalage entre leur perception et la réalité du terrain.

Que leur proposez-vous pour se sentir mieux dans leur poste et leur parcours de carrière ?

Nous communiquons aujourd'hui davantage pour mieux faire connaître nos dispositifs d'inclusion intergénérationnelle. C'est le cas, par exemple, pour le mécénat de compétences qui permet à un collaborateur en fin de carrière d'être détaché dans une association ou une ONG, et ainsi de préparer sereinement sa transition vers la retraite.



Sofia Merlo, DRH du groupe BNP Paribas.

Pendant ces 6 à 24 mois, il perçoit 100 % de son salaire fixe. Nous avons également lancé un dispositif d'alternance interne, « JobBoost ».

Quel est l'objectif ?

Il s'agit de permettre à des salariés de se former afin de

changer de poste au sein du groupe. Pendant 3 à 9 mois, ils suivent un parcours académique visant à leur apporter de nouvelles compétences tout en commençant un nouveau rôle dans l'entreprise. Ils sont pour cela tutorés par des jeunes ou des moins jeunes, tout

dépend du type de poste visé. À date, plus d'une centaine de personnes ont suivi ce programme pour évoluer sur des places de chef de projet, de business analyst, de gestionnaire de paie... Ce dispositif s'inscrit dans l'engagement de longue date de BNP Paribas en faveur de la mobilité interne.

Comment vous assurez-vous de la transmission des savoirs entre les générations ?

En 2017, nous avons soutenu le lancement de « WeGenerations », réseau interne de collaborateurs qui propose des programmes de mentorat et de reverse mentoring. La transmission des savoirs doit se faire dans les deux sens :

des seniors vers les juniors et inversement. J'ai moi-même mentoré un jeune qui, en retour, m'a éclairé sur des sujets plus technologiques.

La discrimination par l'âge est parfois inconsciente. Comment l'éviter ?

Nous avons mis en place un diagnostic intergénérationnel au cours duquel chacun s'autoévalue sur sa capacité à comprendre ses propres biais liés à l'âge. Certains peuvent, par exemple, avoir tendance à se dire qu'un jeune est plus dynamique qu'un senior, or, c'est un biais. Le fait d'avoir identifié les siens permet à chacun de les corriger lorsqu'une potentielle situation de discrimination liée à l'âge se présentera.

#InclusivDay

ÊTES-VOUS VRAIMENT UNE ENTREPRISE INCLUSIVE ?

Pour le savoir, participez à Inclusiv'Day, l'événement B2B des organisations inclusives et des innovations sociales.



PARIS LA DÉFENSE ARENA

Rendez-vous
demain !

Ils
seront
présents



Églantine Eméyé
Animatrice de télévision et de radio



Julia de Funès
Philosophe, écrivaine



Oli & Monday
LA DEMEURE MONDAY
Fondatrice



Amaury Pascaud
BEYOND PRODUCTION
Co-fondateur



Nathalie Renoux
M6
Journaliste et présentatrice



Christophe Robert
FONDATION POUR LE LOGEMENT DES DÉFAVORISÉS
Délégué général



Patrick Scharnitzky
ALTERNEGO
Directeur associé



Pete Stone
JUST DIFFERENT
Fondateur



LVMH



Organisé par
Les Echos
Le Parisien
ÉVÉNEMENTS

Inscription gratuite
réservée aux professionnels
sur **inclusivday.com**





**Mission
Handicap**
Club Med 



La *diversité* est une force

Chez Club Med,
les personnes en situation de **handicap**
apportent leurs **talents** à nos équipes.

Alors, prêt pour l'*aventure* ?

www.clubmedjobs.com

Scannez le code

