



## Event LADAPT 15 novembre 2017

(Pause déjeuner)

*(Début de la transcription : 14h04)*

### Première conférence

– Bonjour à tous et tous. Je vais faire une annonce parce que la régie n'a pas eu son dessert ! Je tiens en le dire. Elle refuse de faire des annonces. Ça restera entre nous ! *(Rires)*

Si on peut amener un dessert à la régie son.

C'est pas compliqué !

Donc bon au-delà de la plaisanterie... Merci à tous...

(annonce micro)

C'était pas nous.

Moi j'aime bien quand il faut improviser. Vous allez voir, ça va être bien même si vous êtes pas nombreux, ça va être plus qualitatif.

On va participer à un atelier sur l'alternance, le pourquoi, le comment. L'intérêt c'est que vous y voyez plus clair à la fin.

Je suis Stéphane Rivière, l'animateur... Talentéo, c'est un site, vous avez plein d'informations très intéressantes sur le handicap, nous utilisons les outils digitaux pour le rendre accessible.

Je suis animateur... Je suis bien placé pour l'animer parce que j'y connais rien en alternance. Je vais découvrir plein de choses comme vous.

On aura le plaisir d'avoir trois intervenants. Un garçon et deux filles. Cécilia Jossierand de l'AGEFOS PME.

Sonia Otmani d'Edenred à ma droite.

Julien Viaud de Cap Emploi

On a le côté expertise, candidat et entreprises et candidats.

Je pose une question à Cécilia qui piaffe d'impatience d'intervenir. J'ai l'impression n'animer un atelier à Gare de Lyon, c'est sympa (*Rires*) le train est annoncé voie B.

On va attendre que ça passe. Et si on peut penser au dessert de la régie son ! (*Rires*)

Cécilia, une question à se poser, il y a des acteurs importants qui sont dans l'ombre, c'est les OPCA. Est-ce que vous pouvez nous éclairer ? Coller bien le micro.

– Comme ça ? J'ai pas l'habitude.

L'OPCA c'est un organisme financeur, je vais essayer de parler dans des termes clairs, parce que c'est un organisme pas très connu du grand public.

Les entreprises, toutes les entreprises ont une contribution à verser à un OPCA qui veut dire : organisme paritaire collecteur agréé. Il est donc agréé par l'État pour collecter la contribution unique au titre de la formation professionnelle.

C'est-à-dire que toutes les entreprises vont verser un pourcentage de leur masse salariale, qui va servir ensuite à financer des formations notamment des contrats de professionnalisation.

Ça va être l'objet de cette intervention.

– Exactement. L'alternance c'est quoi ? C'est deux formes de contrat ?

– Le contrat de professionnalisation et d'apprentissage.

– Vous allez nous parler du contrat de professionnalisation. Quels sont les modalités ?

– C'est un contrat en alternance. Que veut dire l'alternance ? C'est donc un rythme alterné pour reprendre le terme, c'est une partie en centre de formation une partie du contrat en centre de formation et une autre partie en immersion dans l'entreprise. Le but c'est de mettre en pratique dans l'entreprise ce qui a été enseigné, appris en centre de formation.

Dans le contrat d'apprentissage, la partie formation représente un petit pourcentage, une petite partie du contrat, du contrat global. C'est-à-dire qu'il y a beaucoup plus de temps passé en entreprise qu'en centre de formation.

– C'est le contrat de professionnalisation ?

– Oui.

– Et du coup, la typologie de public qui peut avoir accès à ce genre de contrat, quelle est-elle ?

– Ce sont la plupart du temps des jeunes de 18 à 25 ans mais il y a pas de limite d'âge pour le coup, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

– C'est une information importante. Je sais pas si vous la connaissez. Avant de travailler dans ce domaine il y a une vingtaine d'années, j'ignorais qu'on pouvait en bénéficier. Julien, vous pouvez nous en dire plus, c'est le cas pour le contrat d'apprentissage ?

– Oui mais il y a 20 ans c'était pas le cas !

On peut à tout âge quand on est bénéficiaire de l'obligation d'emploi, on peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage et de professionnalisation. C'est quand même une bonne manière pour ces personnes en situation de handicap de rebondir professionnellement.

– Vu que vous avez pris la parole Julien, sur le contrat d'apprentissage, les nuances par rapport au contrat de professionnalisation... Cécilia, j'avoue que j'y comprends rien. Qu'est-ce que doivent savoir les personnes dans la salle ?

– On va essayer de faire simple. Si vous avez des questions, on est entre nous. S'il y a des choses qui sont pas claires, je pense que Stéphane se déplacera parmi vous pour relayer les questions.

– C'était pas prévu mais je le ferai pour vous.

– J'en suis sur. Avec le contrat d'apprentissage, on est sur la même formule c'est-à-dire vous avez un temps passé en entreprise et un temps passé en formation. Le temps passé en formation est plus important dans l'apprentissage et c'est... On va être davantage sur une formation initiale. Le contrat pro est très souvent rattaché à une branche, un secteur professionnel, répond à des besoins. En apprentissage, on va plutôt les préparer à un diplôme.

On peut aussi préparer un titre professionnel. On va préparer un diplôme type Éducation nationale.

C'est ce qu'on connaît, le boucher, le maçon, qui va trouver un patron à 16 ans.

– C'est lié aux chambres des métiers ?

– Au chambre de commerce et d'industrie qui les valident.

Vous avez après les CFA, centre de formation des apprentis, sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés.

Pour être concret, aujourd'hui les Fonctions publiques se mettent au recrutement en apprentissage. Je pense aux travailleurs handicapés.

De plus en plus sont recrutés. Du fait de leur statut juridique, ces fonctions publiques ne peuvent recruter qu'en apprentissage.

Si à l'issue de cette heure, l'apprentissage a retenu votre attention, sachez que vous pouvez aller suivre une alternance dans la fonction publique.

Il...

– Une intervention Cécilia ?

– Effectivement pour rebondir sur ce que dit Julien, le contrat de professionnalisation ne peut pas se faire dans les collectivités locales à contrario du contrat d'apprentissage. Cela ne se fait que dans les entreprises privées.

– Merci.

– Il y a quelques nuances même plus vraiment sur les types de formation, qui sont accessibles en contrat d'apprentissage mais quelques nuances sur le temps passé et la rémunération. Il faut le dire et être transparent, c'est un pourcentage du Smic autour de 60 % en suivant de l'année du diplôme. Ce sera un Smic garanti à partir de 26 ans.

– C'est entre 55 % et 80 %... (*voix basse*)... Vous m'entendez... J'ai l'impression que ça ne fonctionne plus.

C'est entre 55 % et 80 % du Smic quand on a moins de 26 ans. À partir... Ça dépend en fait de votre niveau de qualification et de votre âge. À partir de 26 ans, c'est 100 % du Smic.

– Il faut savoir aussi que pour l'un comme pour l'autre des contrats, on peut aujourd'hui préparer du CAP jusqu'au diplôme d'ingénieur. Il y a même des thèses qui se préparent sous forme d'alternance.

On est moins sûr des métiers de l'artisanat qui pouvaient être consommateurs d'alternance. Aujourd'hui tous les secteurs, le commerce, le support informatique... Tous les secteurs et à tous les niveaux et pour les travailleurs handicapés à tous les âges.

Et pour valider la formation que réclame le marché du travail qui est attendu par ces entreprises qui peuvent demain vous intéresser.

– En gros, dans ce que j'entends, l'alternance en professionnalisation ou apprentissage, c'est un vrai accès à l'emploi.

Ce qui est intéressant, c'est d'avoir sous la table, sous la main... Entre les deux...  
Pardon ! (*Rires*)

Sonia qui a vécu cette expérience-là... Je vais vous laisser vous présenter et nous raconter votre histoire d'apprenti.

– Bonjour à tous. Merci d'être là parmi nous. Je suis Sonia Otmani. J'ai eu un parcours en alternance. J'ai perdu la vue quand j'avais 20 ans, au moment où on fait un choix d'étude ou de carrière potentiel.

Du coup, j'ai dû un peu tout réapprendre. Ce que j'ai fait bon an mal an. J'ai fait des études d'histoire mais il n'y avait peu de déboucher. Je suis tombé sur l'IGS, en master... J'ai été deux ans en alternance.

Pourquoi j'ai choisi d'alternance ? J'avais conscience que derrière un recruteur avait un intérêt certain à embaucher un potentiel collaborateur qui aurait un parcours en entreprise.

Avec les codes de l'entreprise et savoir ce que c'est une entreprise.

C'est ce que j'ai fait aux Ressources Humaines.

J'ai été recruté à Bosch à Saint-Ouen où j'ai suivi ma formation en entreprise pendant deux ans.

– Et aujourd'hui ?

– Aujourd'hui, je suis chargée de mission dans le groupe Edenred France, je suis chef de projet RH et je travaille notamment au déploiement de la politique handicap du groupe.

– Donc ça montre que l'alternance, ça marche quelque part... ?

– Ça marche.

– C'est un parcours sans embûche ? Ou il y a des choses à savoir, à éviter, quel conseil vous pourriez donner ?

– Déjà bien aborder son projet mais c'est surtout le monde en fait, situation de handicap ou pas. Avec le handicap qui s'ajoute, être sûr que derrière en termes d'aménagement et d'emploi ce soit possible.

Après c'est comme tous les étudiants à la recherche d'alternance, il faut se mettre un rythme, chercher une école, il faut chercher une entreprise, savoir parler de son projet et du coup à partir du moment où on sait parler de son handicap et qu'on a un projet bien ficelé, je dis pas que c'est simple mais c'est possible et c'est important de le faire en fait.

Mais ne pas se cantonner derrière le handicap. Si le projet est bordé et s'il y a adéquation, c'est comme tout le monde, avec des petites embûches sur l'accessibilité en fonction du handicap. Mais c'est un droit de faire ces formations, d'avoir accès à la formation, il faut s'en saisir et aller au bout si le projet est réalisable.

– Tu dis c'est un droit, c'est bien gentil mais toi tu as fait bougé les lignes, notamment l'accès au départ à la formation n'était pas garanti...

– C'était très nouveau chez eux d'avoir une personne complètement non-voyante qui suivait les cours. J'ai un peu entre guillemets éduqué, expliqué mes besoins, ce qui devait être mis en place en fait parce que j'avais été reçue au concours et j'avais ma place dans cette école et cet apprentissage.

Il faut pas non plus hésiter à en parler l'entreprise qui est derrière aussi parce que c'est important dans qu'elle sache que la formation se passe dans de bonnes conditions, elle peut aussi bouger pour que l'accessibilité soit au rendez-vous et que la personne suive la formation.

Moi ça a été la possibilité d'avoir un ordinateur avec synthèse vocale. Il était question au début que je fasse mes examens de manière dactylographiée par ordinateur mais la personne qui me corrigeait allait savoir que c'était ma copie. Et je voulais que ce soit anonyme. J'ai demandé un secrétaire à qui je dictais pour que ce soit anonyme et comme tout le monde.

Je l'ai demandé, c'est un droit, il y a des financements pour cela.

Il faut pas hésiter à demander et à expliquer et à malheureusement encore à rassurer, dire que c'est possible et surtout bien savoir en parler.

– Oui, Julien votre quotidien c'est accompagner des demandeurs d'emploi en phase de reconversion après un accident de la vie. Quel conseil on peut donner ? On a un bon exemple de réussite. Les conseils que vous auriez envie de donner aux candidats qui cherchent de l'information, une solution à l'emploi ?

– Je rebondis sur les propos de Sonia. L'alternance est très appréciée des employeurs. On insiste sur la dimension tremplin des contrats de pro et d'apprentissage.

Lorsqu'on voit un passage par l'alternance dans votre CV, d'abord très formellement ce sont au moins deux lignes : une formation préparée et un diplôme validé, plus

une expérience professionnelle. C'est bien fait facile et tout cela, c'est votre question.

Non ce n'est pas forcément simple, c'est le retour des candidats. On a une quarantaine d'années, je vais faire un profil type, une quarantaine d'années et on repasse par la formation, on va préparer un diplôme tout en travaillant dans une entreprise.

(annonce).

– Si vous avez un TGV prenez-le. Le TGV pour Lille est annoncé.

– L'entreprise quand elle sait que vous avez terminé l'alternance elle se dit : tiens la personne a travaillé.

Imaginons que vous ne soyez pas recruté sur votre terrain d'alternance. L'employeur qui découvre votre CV va savoir que vous avez exercé sur un métier comme junior certes mais vous avez donné satisfaction à une entreprise car les retours sont très positifs et vous avez validé un diplôme qui est très souvent attendu par le marché. C'est du deux en un comme on dit dans d'autres secteurs.

C'est très positif.

Border le projet Sonia le disait, je travaille à Cap Emploi, les Cap Emploi car il y en a un par département, accompagne les personnes en situation de handicap dans l'accès à l'emploi de manière globale. On travaille sur l'accès à la formation, son projet et la recherche d'emploi.

Il faut que dans le respect de la situation de santé de la personne et dans le respect de sa motivation et ses goûts on puisse identifier un métier accessible et qui si possible puisse ouvrir un certain nombre d'opportunités professionnelles.

On va d'abord vous aider à définir une projet professionnel une orientation qui vous permettra de trouver un emploi durable après. Cela passe par la définition de projet et l'alternance se pratique pour l'essentiel à temps complet.

– C'est-à-dire le temps complet ?

– 35 heures par semaine au moins mais cela ne compte pas les travaux chez soi le soir quand on est sur une phase formation. On l'a pas dit mais l'alternance c'est trois semaines entrant prise et une semaine en formation. Ou deux jours en formation et trois jours en entreprise.

– Que l'on soit en contrat pro ou en alternance il n'y a pas de règle ?

– Non. Des entreprises préfèrent savoir que la personne est là à temps complet pendant trois semaines et en formation une semaine.

C'est pour l'organisation. Mais ce n'est pas le sujet ici.

Du coup... Qu'est-ce que je disais ?

– Vous parliez de la définition du projet.

– Oui. Il est intéressant que vous puissiez non seulement aller trouver une orientation qui corresponde à vos sensibilités et envies et aussi dans la mesure du possible qui puisse offrir des opportunités. On va vous mettre en lien derrière avec des centres de formation : CFA ou école. L'IGS qui a une mission handicap propose les deux types d'établissements. On travaille très bien avec eux.

On verra s'il y a un BTS comptabilité qui concerne à la personne, un Master RH etc.

– Cela veut dire qu'un candidat accompagné par Cap Emploi peut vous demander cette action : je vais regarder ce qui peut exister par rapport au projet professionnel ?

– Absolument.

On fonctionne beaucoup comme cela. À Paris on a un atelier, tous les 15 jours on a une information comme aujourd'hui où on explique le suivi aux candidats en situation de handicap ce qu'est l'alternance. Ceux qui confirment être intéressés vont pouvoir très accompagnés de manière sur-mesure dans leur projet en alternance. On va les aider à identifier un centre de formation et on pourra diffuser leur profil à un réseau d'employeur.

À Paris on travaille avec un millier d'entreprises quel que soit la taille ou les secteurs et on a 3 000 candidats.



(...?).

Il y a une aide de l'Agefiph qui existe. On est passé vite.

– Revenez dessus.

– Dans l'apprentissage il y a une rémunération qui n'est pas très élevée et... Euh... Pourquoi ce n'est pas élevé ? On considère que quand vous repassez par de l'apprentissage vous êtes junior donc vous n'êtes pas autonome sur vos fonctions comme un collaborateur lambda. Mais l'Agefiph comprend que c'est pour vous potentiellement une perte de rémunération. Vous avez connu dans une première partie de carrière une rémunération... Je vais donner un exemple : 2000 € brut. Et on revient à des choses moins importantes dans le cadre de l'apprentissage. L'Agefiph propose une compensation financière.

– Comment cela se passe ? On lui propose on le demande ?

– On peut aider les employeurs et les candidats à demander l'aide.

Candidat : moins de 26 ans c'est 1000 €. Jusqu'à 44 ans c'est 2000 € et après c'est 3000 € car on pense que c'est plus difficile d'apprendre un métier.

– Avantage aux seniors.

– Tout à fait.

C'est plus intéressant. On va aider l'entreprise à solliciter l'aide. C'est 1000 € par semestre pour un BTS en 24 mois on va pouvoir aider l'entreprise à réclamer 4000 €.

– C'est le parcours idéal de quelqu'un qui a bien accompagné par Cap Emploi. Sans se mentir parfois cela peut être disparate.

Cap Emploi a bien accompagné mais parfois vous avez été secoué.

– Je vois où vous voulez en venir.

– Allô ? Allô ?

– La régie son pour le dessert s'il vous plaît.

– Merci. C'est bon.

– Deux desserts.

– Moi j'ai été accompagné par Cap Emploi de Paris et j'ai été bien accompagné.

Sauf que sur mon projet d'alternance au début c'était un peu perçu comme une lubie ou une envie et j'ai pris aussi le projet à bras-le-corps. On m'a largement diffusé ce qui était à faire, ce qu'il faut savoir c'est que pour une alternance ou un contrat pro il faut une école mais aussi une entreprise.

Et c'est un projet qui se porte sur le long terme dans le sens où déjà border le projet professionnel, l'adéquation avec la situation de handicap et les métiers derrière qui existent ou non.

Ensuite, identifier l'école. J'ai été très scolaire, j'ai regardé les différentes école, je me suis renseignée auprès du CIDJ. J'avais 28 ans.

Je n'osais pas y aller dans ces endroits car j'étais plus jeune. A priori sur les papiers oui.

Mais le conseil que je peux donner : s'informer et poser des questions sur les formations, les écoles, auprès du CIDJ, du Cap Emploi de Pôle Emploi. Et aussi avoir une réflexion sur l'entreprise. Les écoles ont des partenariats entreprise et ont des forums. Il faut pas hésiter à être motivé et montrer que l'on a envie de le faire et y aller à fond. Les rentrées c'est en septembre, même s'il peut y avoir des rentrées décalées...

– Oui janvier la plupart du temps pour les contrats pro.

– Pour l'alternance c'est l'année scolaire classique.

En septembre octobre il faut avoir l'entreprise et l'école. Et comme tous les étudiants même si c'est plus dur en situation de handicap, il faut regarder, chercher, faire des forums, pas spécialement et automatiquement que les forum pour les personnes en situation de handicap. Le forum de l'étudiant. Il y a y a plein de forum entre janvier et mai juin.

– Oui dédié à la formation.

- Et ne pas se cantonner au handicap.
- Vous pouvez rester un peu quand même. Faut pas partir tout de suite.
- Sur la fin je suis toujours un peu chiante.
- Non c'est intéressant c'est important.
- Il faut y aller et le handicap ce n'est pas une identité c'est quelque chose en plus. Il faut aller au bout de ses rêves. Ce n'est pas évident comme le disait Julien. Après 30 ans reprendre les études ce n'est pas évident mais il y a des perspectives d'emploi intéressante et réelles.

En janvier on regarde les écoles et après il y a des campagnes d'alternance que font les entreprises. Il faut savoir parler de son projet à tous ces forum.

- Où on trouve toutes ces informations. Il y a tout cela mais où est-ce qu'on cherche car il y a foison de dispositifs. Peut-être que je me trompe. Ou on cherche ?

- C'est bien qu'il y ait plein d'informations. Après il y a une relation de confiance qui se construit parfois pas. Mais on... A nous à Cap Emploi cette mission d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi. Depuis 2012 on a multiplié par cinq le nombre de recrutements en alternance pour nos candidats. Cela plaît beaucoup aux employeurs et aux candidats.

Pour répondre à votre question on va être le service qui pilote, qui guide toutes les démarches. Après je rejoins Sonia, je pense que pour trouver, pour réussir c'est vrai aussi pour l'entreprise dans son recrutement, il faut frapper à plusieurs portes et activer plusieurs levier et activer plusieurs canaux. Il faut faire les forums et pas seulement spécialisés. Il faut montrer que l'on a l'énergie pour rencontrer l'employeur quel qu'il soit et quel que soit le contexte. C'est intéressant d'en parler. Il faut être présent par des candidatures Internet. Répondre à des offres Pôle Emploi. Il faut savoir et cela s'apprend notamment avec Cap Emploi. Je vais vendre nos missions aussi.

Il faut apprendre à rassurer l'employeur sur ses mis lit tac de santé véritablement. C'est plutôt dans un second temps. Démontrer l'énergie et en capacité de défendre sa candidature.

Internet, c'est aussi les forums et pour valoriser ce que fait LADAPT, des Handicafé, des rencontres à bâton rot pu avec les employeurs où on est moins dans une évaluation mais un partage d'expérience. L'entretien c'est angoissant et stressant. Il y a de nouveau formats qui émergent pour trouver l'entreprise. Cap Emploi peut préciser le projet et vous présenter des entreprises et des écoles. Et il y a aussi Pôle Emploi et des réseaux associatif.

Tremplin accompagne les étudiants et les lycéens en situation de handicap. On s'y met tous pour que vous puissiez soit trouver le travailleur handicapé que vous recherchez et vous l'employeur que vous aimeriez rejoindre.

– Je profite de cette transition pour passer la parole à Cécile. Comment fait une entreprise pour monter un dispositif d'alternance ?

– L'entreprise pour vendre AGEFOS PME du coup.

– Faite faite.

– Je vais faire la même chose.

L'entreprise peut se débrouiller par elle-même auprès de Cap Emploi par exemple ou d'autre sourceur. Mais elle peut aussi faire appel à l'OPCA qui va la sensibiliser au recrutement en alternance et aussi au handicap.

Voilà, nous on va être... Il y a des conseillers dans toute la France qui ont un le portefeuille d'entreprise et qui vont donner de nombreux conseils aux entreprises pour savoir vers qui se tourner, comment recruter, sensibiliser au handicap et à l'alternance.

– Julien par rapport à ce que nous dit Cécilia, vous avez des cas de candidats qui ont trouvé une entreprise, et elle n'y connaît rien à l'alternance. Des cas concrets de réussite avec ce manque d'information sur l'alternance ?

– On aurait plein d'exemples. Ça se passe facilement dans les entreprises qui ont l'habitude, et qui ont l'habitude d'accueillir des personnes en situation de handicap. Avec le Cap Emploi et AGEFOS, c'est de rassurer les entreprises, de pouvoir communiquer sur les limitations de santé. Sonia en parlait tout à l'heure. Quels sont les outils nécessaires et les aménagements ? On va expliquer à l'entreprise que ça peut être financé par l'Agefiph. Le reliquat pour elle sera vraiment marginal. Voilà, c'est de donner envie de recruter et des exemples il y en a. Je pense à une structure qui travaille en partenariat avec la file harmonie de Paris et qui en fait avait une comptable qui devait partir en retraite.

Ils étaient à un moment où ils risquaient d'atteindre le seuil où ils devaient recruter un travailleur handicapé et c'est obligatoire et c'est 20 salariés. Cette personne par en retraite dans 2 ans et on va recruter un travailleur handicapé, et si on prend un alternant qu'on va former en 2012, pour un BTS comptabilité, en 2014 au moment du départ en retraite de notre comptable la personne connaîtra bien l'entreprise et aura le diplôme qu'on attend nous, elle connaîtra le service que rend cette structure. Et si ça s'est bien passé on pourra effectivement remplacer ce départ en retraite par cet alternant en situation de handicap. C'est un exemple qu'on a. La rencontre s'est bien faite. C'était une passionnée de musique. Ils étaient ravis et ne savaient pas comment fonctionnait l'alternance, on y a été progressivement. Il y avait un siège ergonomique et on les a mis en lien avec les fournisseurs, la personne est passée en CDI après.

Au niveau RH c'est aussi intéressant pour l'entreprise. On voit qu'elle anticipe sa pyramide des âges, et il y a une obligation d'emploi, l'effet de seuil dont on parle beaucoup en France. Sans stress. Elle va pouvoir donc intégrer une personne en situation de handicap, il y a pas d'aménagement pour la plupart des cas mais là il fallait un siège ergonomique. C'était en partie financé par l'AGEFIPH. Maintenant elle est dans les arts florissants.

– C'est un bon exemple. Vous parlez des réseaux sociaux Julien tout à l'heure ?

– Il y a les réseaux professionnels, LinkedIn, Viadeo par exemple. Je trouve intéressant de communiquer sur soit. Mais intelligemment. Mais de façon plus traditionnel, et je pense à Facebook, Instagram, on recrute aussi des savoirs être,

des qualités humaine. Mais attention à ce qui est véhiculé sur vous et sur Facebook notamment. Il y a un système de reconnaissance des visages etc. Et on peut se retrouver facilement identifié dans une soirée, en un état pas forcément recommandable. Là ça devient une richesse parce que l'entreprise en sait beaucoup plus sur vous, elle découvre un peu plus votre personnalité et hobby. Elle a accès à votre parcours, à vos centres d'intérêts et aussi il y a un élément de plus en plus important, c'est le savoir-être.

– Pour les candidats on peut retrouver beaucoup d'information sur les entreprises et c'est de rendre visible ce que font les entreprises. Vous parliez de recherche d'alternance à partir de janvier, il y a beaucoup de temps fort en France, en entreprise, interentreprise, des forums et salon, des pitch inversés, et il y a plein de dispositifs et les notamment Twitter et LinkedIn sont à vocation plutôt professionnelle.

– Ça peut aider pour les candidatures, on va pouvoir s'adresser à elle part ce biais là. Et on a des... Pardon. On a des principes de tchat en ligne. Toujours dans cette logique de nouveaux formats et d'échanges un peu plus informel, et ça mène de créer un lien avec une structure. La rencontre est très importante, sur les forums. Des fois on a des : ça ne donne rien j'ai pas été recruté. Mais les forums ça permet d'entretenir... Des premiers contacts, pour un premier entretien. Ça maintient aussi la personne dans un univers professionnel, c'est intéressant. Il y a nécessité à avoir une connaissance sur le marché du travail et c'est pendant ce type de moment qu'on peut actualiser ses connaissances.

– Sonia comment s'est passé la rencontre avec euh... Comment vous les avez trouvé à l'époque ?

– C'était entre mars et mai/juin.

– C'était pour de l'alternance ou une opportunité à l'époque, c'était déjà une recherche d'alternance ?

– Oui, oui clairement. C'est ça. J'avais bien conscience, j'avais le concours niveau IGS et septembre mi-octobre je devais commencer. Il fallait trouver une entreprise derrière. J'ai fait des forums et j'ai rencontré Bosch après je les ait vu à l'IGS, et

c'est quelqu'un qui n'est pas là aujourd'hui, mais c'était Agathe, à qui je rends hommage. Il faut savoir que quand je me suis lancé dans cette aventure, je ne savais pas ce que c'était les entreprises et les Ressources Humaines, j'avais ce qu'il fallait pour la fonction publique.

Le monde de l'entreprise 0, les Ressources Humaines, j'étais très théorique. Se lancer dans une formation IGS, Ressources Humaines c'était limite un challenge. J'avais envie et j'avais envie de le dire. Du coup, en rencontrant Agathe F, elle m'a dit : j'ai aucun poste à te proposer parce que tu es pas au niveau aujourd'hui. Finalement, Bosch a fait ce qu'aucune entreprise a fait à l'époque, le savoir être et le fait de montrer que j'étais extrêmement motivé, j'ai pu faire ma formation à l'IGS et travailler chez Bosch aux Ressources Humaines pendant 2 ans.

– Du coup on a un exemple vivant aujourd'hui de réussite. Grâce à l'alternance. Il fallait vraiment se secouer et se motiver. Être moteur de son projet. Je perds ma voix. Là c'était il y a quelques années Sonya. Julien les secteurs qui propose plus que d'autres ont des besoins et recrute en alternance pour notre auditoire.

– Tout est fonction de vos parcours et de vos envies. (*coupure son*). C'est des métiers du tertiaire, de l'assistantat au champs large et je vais y revenir tout de suite. (*coupure son*)

– Il y a des parcours d'alternance.

J'avais un exemple en tête. Une dame me dit : j'ai validé son BTS assistantat de gestion, deux filières m'intéressent, les Ressources Humaines et la communication. Le secteur de la communication est bouché. Regardez en Ressources Humaines et vous pourrez raccrocher la communication avec la communication RH qui permet à l'entreprise de faire connaître sa politique au sens large. Vous la retrouverez si vous le souhaitez plus tard dans votre parcours.

C'est important qu'on puisse aiguiller, qu'elle puisse ajuster son projet.

– Une question avant de passer à vos questions. Ça coûte cher pour une entreprise Cécilia, tout ça ?

– Ce qu'il faut dire en premier lieu, c'est que ça ne coûte rien aux bénéficiaires. Ça ne vous coûte rien en fait. La formation est prise en charge par l'entreprise, par le biais de l'OPCA justement, comme je l'expliquais tout à l'heure.

Du coup, ici par exemple, ça va servir à financer votre formation en contrat de professionnalisation.

Donc pour vous c'est totalement transparent, vous êtes rémunéré par l'entreprise et votre formation est financé par AGEFOS PME.

– Merci. On va passer à vos questions. Il nous reste une petite dizaine de minutes. Julien...

– Les entreprises qui recrutent en alternance des situations de handicap peuvent cumuler les aides de droit commun soit les aides de Pôle Emploi ou de la région avec des exonérations de cotisation et avec les aides de l'Agefiph. Ce qui fait de l'alternance véritablement un dispositif incitatif. C'est intéressant financièrement. Ce n'est pas une opération blanche, c'est un collaborateur qui arrive, qui va fournir un travail donc l'entreprise le salarie et le paye mais il y a vraiment... C'est un dispositif aujourd'hui intéressant en termes de recrutement. On a entendu dire que les contrats aidés étaient revu à la baisse par le nouveau Gouvernement.

L'apprentissage est amené à monter en puissance.

– Merci pour cette précision importante. Je crois que Monsieur a une question, du coup ça va être l'interprète... Merci.

– Bonjour à tous. J'aurais une question par rapport au contrat d'apprentissage. Suite à l'inscription, c'est en tant que... C'est pour les entreprises de plus de combien de salariés ?

– Toute entreprise peut recruter un apprenti. Un président qui n'a aucun salarié pourrait recruter un apprenti comme salarié.

– C'était le cas chez Talentéo.

– Il faut savoir... C'est ce que je disais tout à l'heure, le privé peut recruter en apprentissage mais les trois fonction publiques si aujourd'hui se mettent à l'alternance ne peuvent recruter qu'en apprentissage.

– Ce n'est que pour le contrat de professionnalisation que ce sont que des entreprises privées qui recrutent.

– En résumé, la professionnalisation que pour le privé et apprentissage privé plus public.

Il faut savoir, c'est intéressant, à partir de 250 salariés vont avoir une obligation d'alternance. On doit s'engager sur un minimum de 5 % d'alternant de la masse



salariale. Après il y a un bonus malus, si on est à plus on est aidé et à moins il y a une petite pénalité qui n'est pas toujours petite.

Aussi pour les entreprises importantes, un nouvel intérêt à recruter un alternant en situation de handicap, c'est qu'au-delà de 250 elles ont une obligation d'accueil d'alternants.

Mais pas de limite au niveau de la masse salariale. Ça peut être des toutes petites structures.

– Ça répond à votre question ?

Super. Merci.

D'autres questions ? Au fond de la salle ?

– Bonjour. Je voudrais avoir quelques informations, les trois quarts du temps, c'est 12 mois à 24 mois, est-ce qu'il y a possibilité de suivre des formations de moins de six mois. Quels sont les entreprises qui le proposent ? Je sors d'une formation proposé par le groupe Synergie, j'ai validé une formation d'assistante de recrutement. J'en suis fier. Mais je ne trouve pas de travail parce que j'ai un niveau junior. À mon niveau avec la formation que j'ai suivie, est-ce qu'il est possible que je puisse reprendre d'autres formations en alternance d'une courte durée, moins de 12 mois.

– Cécilia ?

– Dans le contrat, il peut faire, il doit faire six mois minimum. C'est tout à fait possible. Il peut aller jusqu'à 24 mois. Après il faut qu'il y ait bien sûr une cohérence en fait avec le projet professionnel. C'est-à-dire qu'une formation de haut niveau se fait rarement en six mois. C'est plus dans ce sens là qu'il faut prendre les choses.

Mais dans la possibilité stricto sensu de la faire, oui c'est possible.

– Julien...

– Et vous êtes sûr un secteur, j'ai envie de vous encourager, qui est plutôt en recherche de profils. Il peut être intéressant de continuer, il faudrait voir votre niveau, continuer sur un titre professionnel ou un diplôme d'une année et créer un lien avec une entreprise qui aura besoin de chargé de recrutement. Le secteur du travail temporaire nous sollicite beaucoup. On travaille avec des grands groupes, on a un concurrent Manpower qui recherche en permanence. Sur des niveaux peut-être supérieurs au vôtre, ça vous le coup de compléter.

La compétence recrutement est très recherchée. On a beaucoup d'emploi sur de l'assistanat recrutement, RH ou des postes de chargé de recrutement à proprement parler.

– Madame n'a pas forcément besoin de refaire une formation ?

– Elle le peut pour s'ouvrir un maximum d'opportunité. À partir de bac+3 notamment sur ces métiers on trouve pas mal d'offres tournées en particulier vers les travailleurs handicapés.

– O.K. Ça répond à votre question ?

– Ça fait 15 ans que je travaille sur des postes de standardiste polyvalente, malheureusement, ça s'est terminé, validé fin juin et depuis le mois de septembre je recherche du travail et les retours que j'ai c'est que malheureusement je n'ai pas suffisamment d'expérience. J'ai un niveau junior, c'est pour ça que je serai prête à reprendre une formation. Ce qui m'arrangerait ce serait moins de 12 mois, si vous avez des offres à me faire, il n'y a pas de souci.

– On peut en discuter après.

On aura pas mal d'opportunité, si vous êtes prête à compléter par une formation de 12 mois c'est intéressant.

Le grand intérêt de l'alternance, on renvoie aux candidats le manque d'expérience ou le niveau de formation. On a deux en un, avec un conseil d'expert, le Cap Emploi qui a un regard sur le marché du travail, vous pourrez aller valider les deux. Une expérience professionnelle, les entreprises apprécient l'alternance comme une expérience professionnelle. Et la formation attendue par le marché.

– Une autre question Monsieur ?

– Oui, bonjour. J'aimerais être aidé pour trouver un contrat d'alternance dans les milieux financiers.

J'ai un bon niveau... Un bon cursus académique mais c'est pas dans la finance.

Et j'ai effectué des formations dans le secteur commercial, la relation client et la gestion financière. Mais c'est des formations qui m'octroient pas un grand diplôme académique.

Je cherche un contrat d'alternance qui me permette d'avoir un niveau master en passant par licence pro, master 1 et 2. Est-ce qu'on peut m'aider à me réaliser grâce à ce cursus.

– On va voir.

– Si vous êtes accompagné par Cap Emploi, c'est pas l'alpha et l'omega, mais c'est une forme de guichet unique par rapport à toutes ces interrogations. Après charge à vous de mettre en place les démarches.

Deux types de réponses. Je vais vous donner d'abord un exemple. Le Crédit Agricole Ile-de-France chaque année recrute des conseillers accueil bancaire en contrat pro sans niveau de formation attendu ou expérience professionnel attendue.

Ils peuvent évidemment des gens qui ne soient pas allergiques aux chiffres avec un potentiel dans la relation client.

Vous pouvez aussi accéder au métier de la banque sans forcément d'expérience préalable ou de niveau de formation validé.

Vous avez d'autres formations, Handiformabanque ou Handi format finance, qui vont aider des groupes à identifier et former des personnes en situation de handicap.

Ils permettent de valider un bac+2 ou 3.

Ne les oubliez pas, je pense qu'ils sont présents aujourd'hui, les mutuelles et les assurances qui sont malheureusement très sollicités par les temps qui courent.

Il y a des secteurs que l'on méconnaît.

Je travaille avec le groupe Ramsey, la général de santé qui recherchent des aides-soignants en apprentissage.

C'est un métier éprouvant mais la générale de santé, le groupe Ramsey a pris le défi de ne pas fermer ces métiers aux personnes en situation de handicap et d'offrir des postes pour des personnes qui pourraient tenir le coup et d'être dans une relation d'aide.

C'est proposé par ce groupe en apprentissage en l'occurrence. Voilà une réponse élargie élargie à votre question Monsieur.

– La réponse c'est d'aller vers ces dispositifs de formation. Handi formation ?

– Handi format finance, qui recrute pour le secteur financier et bancaire et on a cette opération je l'ai citée au Crédit Agricole Ile-de-France qui pour le coup lève tous les critères habituels. Ils vont trouver au sein du public travailleur handicapé de vrais talents et à tous. La personne cite toujours l'exemple d'un poissonnier qui a intégré une agence Crédit Agricole car c'était un vendeur né. C'est ce qu'ils recherchent fait.

Ils recherche des personnes qui vont pouvoir vendre des produits bancaire.

Un poissonnier, on se fait l'image d'un poissonnier comme un excellent vendeur et cela a fonctionné.

– Merci. Il est 15 heures on a un atelier qui enchaîne derrière.

Je voulais laisser le dernier mot aux intervenants.

Un mot de conclusion ? Sonia ?

– Déjà merci à vous tous d'être restés jusqu'au bout. Mon seul mot de conclusion c'est de vous dire : croyez en vos rêves et en vos projets et allez jusqu'au bout. Je ne dis pas que c'est simple mais si vous vous en donnez les moyens c'est possible.

– Sonia ?

– Euh... Oui alors moi ce serait plus un mot d'encouragement du coup.

– C'est bien aussi c'est bien.

– Oui. (*Rires*) un mot d'encouragement pour vous dire que si vous êtes là c'est déjà très bien de faire la démarche. Merci aussi d'être restés jusqu'au bout. Et puis foncez.

– Julien ?

– Allez vers l'alternance vous l'avez compris c'est un dispositif vraiment intéressant.

Ne faites pas... C'est aussi un conseil, ne faites pas du recrutement en CDI à l'issue de l'alternance une condition ferme de votre ouverture à l'alternance. Pour nous c'est une formation et une expérience professionnelle valorisable. C'est une manière de se remettre le pied à l'étrier. C'est un investissement pour la suite. Beaucoup d'employeurs s'y mettent aujourd'hui. On a multiplié par cinq les recrutements en alternance depuis 2012. Cela marche bien et les employeurs sont contents. Donc ils vous attendent sur le forum aujourd'hui.

– Merci aux intervenants on peut les applaudir et les remercier.

On va enchaîner avec l'atelier suivant. Vous avez plein d'information sur Talentéo.fr. Merci de venir nous voir.

Merci de votre écoute et vous êtes restés car c'était intéressant.

## Deuxième conférence

Mesdames Messieurs bonjour bienvenue à ce débat qui va nous emmener jusque 16 heures et dont le thème est ainsi affiché : orientation et stratégie pour une reconversion réussie. Débat bien sûr proposé par le groupe Audiens qui accompagne les salariés permanents et intermittent, les journalistes, pigistes, les demandeurs d'emploi, les retraite et leur famille. Aujourd'hui le secteur culturel représente 1 million 300 000 salariés d'emploi direct ou non soit plus de 84 milliards de revenus en France par an soit davantage que l'automobile et le luxe. On oublie que l'on n'est pas un secteur de seul plaisir mais de plaisir sur lequel on travaille beaucoup.

Pour se faire aujourd'hui nous sommes accompagnés du CMB de santé au travail, de la mission handicap de la branche production audiovisuelle, de Pôle Emploi spectacle en partenariat, nous vous attendons sur le forum emploi E 83.

Pour ce débat nous avons Ricardo Garcia, Sarah Minski, groupe de travail santé renforcé, mission handicap de l'audiovisuel. Sandrine brin.

Ricardo vous avez fait une partie de votre carrière dans la musique et la régie et vous êtes éco-animateur socio-culturel dans l'écologie.

Quel est le début de votre changement d'activité dans ce secteur ? Pourquoi ?

– Tout a commencé dans la région de Clamart où j'ai passé un temps sans rien faire par rapport à mon affection et j'ai rencontré à travers la maison de l'emploi j'ai rencontré des personnes qui m'ont orienté et guidé car j'essayais de chercher du travail.

Du coup en discutant etc. Avec des personnes elles m'ont orienté avec l'association espace qui au départ proposait un emploi dans les pigeonnier pour donner à manger aux pigeon etc. Physiquement je ne pouvais pas. Et ils m'ont dit il y a un poste

d'éco-animateur et comme j'ai pu par le passé faire de l'animation agriculture écologique etc. Je me suis retrouvé dans cette association en tant qu'insertion professionnelle vu mon long parcours sans travail.

– Au demeurant peut-être la polyvalence de vos activités passées et vos compétences acquises ont été un atout formidable.

– J'ai travaillé autant dans le cirque, de la musique, le spectacle vivant, tourné de cirque, j'essaie de ne pas aller trop vite car nous sommes traduits.

Et donc... Voilà, cela m'a permis de... Cela nous permet dans ce métier-là et dans ce monde de s'adapter.

– On se débrouille.

– À ce manque d'activité car il n'y a pas du travail tout le temps, où il y a des spectacles que l'on doit réinventer ou refaire, et il y a ses temps où on doit s'adapter au lieu public et parfois pays.

Il est important de ne pas oublier cette notion en tant qu'être humain que l'on est peut-être un peu pas des sédentaire et s'habituer à être dans le mouvement si on peut bien sûr et le changement.

– Est-ce que l'on peut dire que tout commence à l'acceptation de sa réalité de santé qui est une priorité, c'est réagir avec un réflexe professionnel et être accompagné vers une nécessité ?

– Parfois c'est long en fait.

C'est un passage qui est long. Dans mon cas j'ai eu un diagnostic en 2015.

Le diagnostic vous rassure, c'est incohérent, mais on sait que j'ai ça. Cela permet de comprendre pourquoi on est comme cela et pourquoi on est arrivé à cette situation. Ensuite on en reviendra, mais c'est plus long qu'on le croit. Il y a toute une digestion un peu difficile.

– Propre à chaque individu. Car il y a l'histoire de comment on en arrive là. Est-ce qu'on a une responsabilité ou pas. C'est très compliqué évidemment mais c'est un fait qui importe et qui fait la différence qui est d'assumer cette réalité et de la

transcender dans une chose active et positive plutôt que contre productive. On est d'accord.

– Oui.

– Qui vous a accompagné dans la mise en place de ce projet professionnel adapté à votre situation ?

– La maison de l'emploi m'a orienté vers l'association. Quand j'ai eu mon diagnostic je me suis mis en marche et j'ai repensé à Audiens car j'étais avec eux au préalable dans un soutien aussi au niveau de la musique car j'avais fait une demande d'aide en tant qu'artiste...

– Un soutien de carrière.

– Tout à fait. C'est là où je rencontre Sarah Minski qui y travaille et qui m'accompagne dans cet flou et l'aventure de retrouver pied.

Ce qui est important pour moi aussi, on vient du monde du spectacle et c'est important c'est cette transition de rester connecté avec des personnes qui connaissent.

– Des experts.

– Oui qui peuvent nous accompagner vers le changement et les possibilités.

– L'objectif c'est de pouvoir engager un dialogue, de pouvoir construire sur une réalité et bien évidemment aussi de pouvoir se projeter dans du possible d'où la nécessité de parler à l'instant T des personnes qui connaissent des usages et des sensibilités des professionnels.

– Il y a aussi l'accompagnement psychologique. Il y a des structures, je ne sais pas le nom mais des actions.

Séminaire être par exemple auquel j'ai pu accéder et participer et c'est ce qui permet de nous accompagner et peut-être de retrouver des personnes du milieu et de se re...

– De renouer ?

– Oui. Et de se dire : il y a des personnes comme moi du milieu et on se trouve dans la même situation.

– De rompre l'isolement.

– Il me reste à la présenter : Sarah Minski. Service d'accompagnement solidaire et social.

Quelle solution Audiens met à disposition des professionnels de la culture ?

– Je vais reprendre ce qu'a dit Ricardo en nommant les différents dispositifs gérés par Audiens.

Au dé par ils nous a contacté par le font d'aide des artistes et des spectacles. C'est destiné spécifiquement aux artistes et technicien du spectacle qui ont eu le statut pendant cinq ans de façon continu ou non. C'est un dispositif national qui n'est pas lié aux personnes avec des problèmes de santé. C'est pour tout le monde.

C'est pour accompagner dans la mise en place de leur projet.

Comment cela se passe ?

En fait l'artiste ou le technicien nous contacte on fait un premier entretien. On regarde si la personne est éligible au dispositif et on le met en relation avec des consultants.

– C'est bien pour un public qui a déjà une histoire professionnel ?

– Oui ils ont le statut depuis cinq ans au moins.

On accompagne par exemple un metteur en scène qui a un projet de nouveau spectacle.

Il y a un réalisateur qui monte un nouveau film. On accompagne sur des projets de reconversion. Je suis en train de suivre une danseuse avec des problèmes de santé et elle ne peut plus continuer son métier et elle se reconverti en tant que thérapeute. C'est de l'accompagnement professionnel. Et le deuxième volet c'est de l'aide financière éventuellement liée au projet professionnel. Une comédienne qui a besoin de nouvelles photos on peut intervenir, un technicien on peut pour les



logiciels professionnels, et on peut aussi sur de l'aide à mobilité professionnel par exemple, donc CDD de plus de 6 mois ou un CDI.

– Il y a pas d'autre organisme qui aide ?

– Exactement.

– Il y a beaucoup d'aides mise en place mais avec cette sensibilité particulière à nos environnements, ailleurs on n'est pas toujours éligible. Heureusement que cette organisation est mise en place.

– C'est le fond du ministère de la culture qui répond aux professionnels de notre secteur, et il intervient plus sur les questions de formation, le Pôle Emploi, des questions d'accompagnement, sur l'AGEFIPH, avec des problèmes de santé etc. Nous c'est vraiment un accompagnement ponctuel, pour un projet qui a déjà été défini au préalable.

– Quelle est la suite pour Ricardo il vous contacte et vous l'écoutez ?

– Alors Ricardo nous a contacté dans un premier temps avant l'apparition de ces problématiques de santé. Déjà il y avait un ralentissement de son activité mais pas clairement identifiée par rapport à la problématique de santé.

– Tant qu'il y a pas de diagnostic on ne sait pas.

– Ricardo nous a recontacté et je lui ait proposé d'intégrer un nouveau dispositif mis en place en 2014 à Audiens, qu'on a appelé un accompagnement santé renforcé, parce qu'on s'est dit que pour nos professionnels qui ont des problèmes de santé il fallait mettre un temps plus long d'accompagnement sur la durée. C'est un accompagnement social professionnel.

– Qui compose ? C'est quoi ce groupe de travail ?

– Il y a 2 dispositifs. Un accompagnement pour nos bénéficiaires, sur l'individuel, sur la durée pour la constitution des dossiers. Auprès de la MDPH, s'il y a des problèmes d'indemnisation de droit, indemnité journalière arrêt maladie, on est en lien avec la sécurité sociale. On avait du mal à dévier toutes les situations et on s'est dit qu'on serait plus fort à plusieurs. En parallèle, on a décidé en janvier 2014

de constituer un groupe de travail, qui regroupait à la fois des professionnels du champ de la santé, de la culture et de l'accompagnement professionnel pour avoir des interlocuteurs au sein de ces structures. Qui compose du coup ce groupe de travail qui s'est ensuite transformé en une véritable plate-forme d'accompagnement, et de sensibilisation, il y a la MDPH, Cap Emploi, la sécurité sociale, des consultants social. Etc. On s'est rendu compte que dans le fond, comme Ricardo, il y en a qui étaient confronté à des accidents de vie etc. Là on en est à 450 et le nombre grandi.

– À partir des usages de nos secteurs, l'objectif c'est apporter des infos concertées, mutualisées pour que le salarié ne soit pas télescopé, et qu'il y ait qu'un seul discours.

– Nos intermittents... Il y a des dispositifs auprès... L'intermittent il navigue entre les 2 statuts. On a réfléchi avec des aides avec Cap Emploi, pour essayer de les faire rentrer dans des cases. Il y a les indemnités journalières de la Sécurité Sociale et c'est compliqué.

– L'étape suivante c'est une mise en réseau avec Cap Emploi. Une fois que c'est mis en place et validé, intervient un autre organisme et ça devient Cap Emploi mais il y a aussi : être handicap, qu'en est-il ?

– On accompagne tous les professionnels de la culture avec une problématique de santé, même s'il y a pas le statut, on peut l'accompagner. Tous les professionnels ont besoin d'accompagnement sur le projet, il a besoin d'être réfléchi ce projet et réaménagé. On travaille avec Cap Emploi, en lien avec Pôle Emploi et l'Afdas, c'est l'OPCA pour les professionnels du secteur de la culture.

Avec l'Afdas sur des bilans de compétence, on a voulu à Audiens aller plus loin que ces dispositifs. Ils ne sont parfois pas adapté. On a réfléchi et on a créé un dispositif qu'on a appelé : être handicap. Il y a un dispositif d'aide à la structuration du projet de façon collective. Il a lieu dans un magazine de presse qui s'appelle : être handicap. Il y a une immersion de professionnels dans une secteur d'activité qui relève de la presse.

– C'est de travailler à fluidifier, accélérer les objectifs et performer les actions.

- Exactement.
- Ricardo ce séminaire apporte quoi ?
- C'est se retrouver avec des personnes du milieu du spectacle dans lequel on vient. On se retrouve là avec nos fragilités et problèmes. On réussit à... Pour moi ça a été un moment important où j'ai pu peut-être lâcher des choses que j'avais enfouies et des choses qui étaient difficiles. Décrocher du milieu du spectacle ça reste un peu... C'est un passage... J'y ai passé plus de 20 ans et on ne peut pas en sortir comme ça, du jour au lendemain et prendre un autre costume.
- C'est d'aller vers le commun, en venant du spécifique. À l'instant T de leur carrière on peut rencontrer un handicap. Le droit à tous, et c'est ça qui vous a peut-être permis de prendre un peu l'air ?
- Comme je vous disais c'est par des activités qu'on a pu faire. Guy est là, c'est de se retrouver, de se remettre en image et de participer collectivement.
- De se remobiliser.
- Oui et de reparler des choses auxquelles on tient.
- Et il y a les ateliers autour de la machine à café. Et là on fait beaucoup de progrès.
- Surtout dans l'étape où on raconte notre vie à travers ce parcours de vie. On se repositionne pour repartir vers un nouvel envol qui on peut le faire.
- On peut le redire, c'est essentiellement de rompre l'isolement, et d'en sortir. De partager avec d'autres des expériences, heureuses ou pas heureuses et de prendre des distances avec la situation. Faire le deuil d'hier n'est pas faire le deuil de demain. Un acteur essentiel à la frontière de la santé et du métier, c'est le CMB médecine du travail qui fait partie du groupe Audiens. Isabelle Gury vous êtes médecin du travail et comédienne. On vous a vu à travers l'écran. On vous a vivement apprécié. Quand le professionnel prend attache avec la médecine du travail qu'est-ce qui se passe pour lui ?

– Il est bien connu pour ses visites obligatoire, contraignante, responsabilisante et c'est aussi l'endroit où il faut parler de ses problèmes de santé, de handicap, ce qui peu impacter la capacité de travail. Et nous sommes en train de mettre en place une cellule de prévention des insertion professionnelles. Une autre porte d'entrée pour un accompagnement vers le retour à l'emploi. Lors d'une visite qu'on peut demander, à la demande...

– Ou se faire convoquer.

– Pour en parler oui. Ça peut être... Il y a des rendez-vous avec une infirmière, il je a l'assistante sociale, l'ergonome, la psychologue du travail. Tout un accompagnement en partenariat avec euh... Audiens, le fond de professionnalisation. Quel que soit la porte d'entrée on peut y entrer.

– Il y a tout un ensemble de professionnel, et ils peuvent se mobiliser autour de ce professionnel.

– Chez nous l'expertise médical, on peut parler de diagnostique, capacité, euh... On peut déclencher des actions de l'ergonome pour évaluer les besoins et les contraintes métier.

– Dirigé vers l'assistante sociale.

– Oui.

– Mobiliser tous les professionnels pour que celui-là que vous rencontrez dépasse ses peurs et inquiétudes, voire éventuellement son silence ?

– Oui un exemple, un machiniste qui travaille dans un théâtre, qui a des problèmes euh... De trouble musculo-squelettique...

– Il y a la vision, l'ouïe, les troubles musculo-squelettiques... Et les troubles cardiaques c'est ça ?

– Oui et il ne pourra plus exercer sa profession à moyen terme. Il a pour projet de devenir accessoiriste. Mais est-ce qu'il pourra vraiment le faire ? On fait une étude ergonomique sur le poste envisagé. On en discute avec lui, et on voit s'il en a les capacités physique...

– La mission, dont on en parlera tout à l'heure, c'est les fiches métier de nos secteurs qui intègre les fragilités au travail, les sensibilités. Ce n'est pas qui peut faire mais il faut préciser : que faut-il faire pour que chacun puisse intégrer... Personne ne peut dire ce qui n'est pas possible et tout le monde sait très bien ce qui est au quotidien il rend possible. Je vous ait interrompu.

– Non, non.

– Une autre question Isabelle, une innovation je crois qui va ou qui vient d'être mise en place pour plus encore faciliter la prise de contact et l'acquisition d'information, le n° de la cellule de prévention.

– (N° de téléphone). Non un n° d'appel, une visibilité. C'est-à-dire qu'on a un accès direct à la plateforme. Une personne chargé de mission vous donne rendez-vous et vous reçoit. Il vous met en relation et vous introduit dans le réseau.

– Après on revient à ce qu'on s'est dit tout à l'heure, mobilisation, organisation... Toujours en lien avec tous les membres constituants de ce groupe de travail santé renforcé. Ricardo, qui dit reconversion dit acquisition, quelles ont été vos démarches ?

– C'est de trouver ce poste d'animateur et j'ai du m'adapter... Et on en revient au mot : adapter. J'ai commencé une formation d'animateur socio-culturel, par un BPGeps pour certifier ce que j'ai fait depuis un an, et j'ai travaillé dans un centre agricole dans la Drôme...

– Les financements sont tombé tout seul ?

– Il faut aller les chercher. On est en train de finaliser le dernier financement et c'est un peu long. Moi j'étais pas trop finalement personnellement dans l'anticipation. C'est vrai que si on peut dire quelque chose c'est surtout d'anticiper parce que c'est long. Et voilà. Il faut plutôt anticiper plutôt que d'attendre le dernier moment.

Il a fallu chercher les financements ?

– On est en train de finaliser le dernier financement. C'est un peu long, évidemment j'étais pas trop personnellement dans l'anticipation, c'est vrai... Si je

peux dire quelque chose là... C'est anticiper surtout parce que c'est long et il faut plutôt anticiper qu'attendre le dernier moment.

– Pendant que vous attendez la totalité des financements, vous continuez...

– J'ai même commencé.

– C'est formidable ! Cela m'amène à vous Sandrine vous êtes chef de projet validation acquis de l'expérience à l'Ina. Ce n'est donc pas qu'un lieu de mémoire mais aussi d'avenir.

– Certainement. Pour construire l'avenir il faudra se placer au présent. C'est clairement ce qu'on essaie de faire aujourd'hui.

On essaie au présent construire l'avenir des stagiaires que l'on va accueillir. C'est ma mission aujourd'hui au sein de la formation professionnelle à l'Ina.

– Combien de stagiaires en reconversion professionnelle pour des raisons de santé handicap, à ce jour ? Et de manière identifiée car tout n'est pas toujours visible.

– J'ai pris mes fonctions depuis peu, en octobre l'année dernière. Il y a deux demandes sur lesquelles j'ai travaillé véritablement. L'Ina avait fait autre chose avant, notamment un très joli projet pour une association : retour d'image.

– Une monteuse professionnelle.

– Il avait été organisé une formation spécifique pour une dizaine de personnes malvoyante et non-voyante sur le thème de l'audiodescription. Ce qui est bizarre c'est que l'audiodescription est faite par des personnes voyantes et la volonté de cette association c'était remettre les personnes non-voyantes et malvoyantes au cœur de la problématique et de leur besoin et les identifier avec eux.

Cette formation a été un grand succès et les gens étaient ravis.

– On se disait hier en parlant que naturellement, et c'est peut-être pas assez vu, les personnes malvoyantes sur l'audiodescription n'étaient pas toute issu de la culture. On peut appeler des expériences de l'extérieur, d'autre secteur d'activité parce que dans la culture c'est avant tout la lecture de la cécité, des besoins, plus que de la culture.

– Bien sûr, on en est là à ce travail de perméabilité des secteurs.

Un autre stagiaire que nous accueillons en ce moment qui est aussi déficient visuel, sur une de nos formations longues animateur radio, chaque cas étant particulier, on a envisagé un écueil dédié pour ce Monsieur en journée, un suivi individuel, du matériel que l'on avait proposé d'adapter et finalement les choses se sont faites

autrement pour lui parce que voilà... Il a lui aussi participé, amené des choses et ça s'est fait autrement mais on l'a accompagné aussi sur sa recherche d'entreprise puisque c'est une formation qui se fait en alternance.

Le CQP comporte une période d'alternance, très important en formation.

C'est en cours. Ça fait part dit des jolis projets et des choses dont on est content.

On accueille également une candidate autour d'un projet d'accompagnement VAE, elle a exercé le métier de journaliste reporter d'image pendant 10 ans... Elle avait pas le diplôme de JRI, elle a eu un problème de santé, de tendon, dystrophie des tendons, elle a eu une reconnaissance RQTH. Elle repasse son diplôme par la VAE, de JRI et avec du matériel fourni par la MDPH elle pourra partir en reportage. Ça porte sur le portage du matériel qui peut être problématique. Elle peut utiliser le matériel mais elle ne peut pas le porter.

– C'est ça.

Quel est l'accueil, l'accompagnement, que vous proposez ? On a déjà là une première interprétation, est-ce que vous diriez là aussi finalement que la polyvalence récurrente des métiers comme l'a d'ailleurs esquissé Ricardo, le photographe peut avoir des notions de multimédia... C'est une opportunité ?

– Oui on a les certifications de technicien d'exploitation audiovisuel. C'est enregistré au RNCP, avec quatre blocs de compétence, transmettre des images et des sons, gérer les médias en production postproduction et diffusion, coordonner et communiquer avec et au sein d'une équipe technique.

Ces enseignements qui mènent à la certification permettent d'acquérir une polyvalence qui peut les mener à un certain nombre de postes très variés en fonction du handicap bien sûr.

– Bien évidemment et de la faisabilité et de la maîtrise de la personne.

– Exactement.

– Tout naturellement, tout le monde ici qui nous écoute n'est pas forcément du secteur culturel.

– Pour accéder aux formations continues de l'Ina, c'est très simple.

– N'importe quel secteur ?

– En fonction bien évidemment de la possibilité. Mais... Nous on propose des entretiens dédiés personnalisés...

– Des portes ouvertes bientôt ?

– Pour le premier cycle et la formation continue, on aura deux journées porte ouverte. Ensuite par l'entretien on fait l'étude du projet de la personne...

– Son projet...

– Son projet professionnel en lien, on verra s'il y a des choses à adapter, si on peut mettre en place des mesures compensatoires, essayer de faciliter le quotidien des personnes en situation de handicap.

– Ça me semble important ce que l'on dit parce que le forum de LADAPT véhicule, fédère, énormément de professions, de secteurs d'activité pour autant on peut envisager de traverser le mur. Les comptables peuvent avoir avec une formation complémentaire... Travailler sur le salariat des intermittents, pareil, un coiffeur peut aller vers l'artistique.

– C'est tout à fait possible. Les métiers à l'Ina sont un peu plus techniques,...

– Il y a aussi le sifap(?).

Ça doit rester dans l'esprit de beaucoup parce que nos employeurs parfois sont en recherche de profil, ont du mal à les identifier parce que les professionnels n'ont pas tous intégré qu'être en situation de handicap n'est pas une fin d'activité mais une autre gestion d'activité et par conséquent c'est intéressant. Il y a de la demande, de l'attente, de la volonté aussi. Les employeurs n'ont pas que l'obligation en tête mais ils ont l'ambition d'être une culture de l'égalité. Il y a peut-être des liens à rappeler.

– Bien sûr. On est là pour ça.

– Je m'en réjouis. En tout cas des professionnels au poste clé, des formations assurés par des professionnels.

Ricardo, vous êtes le témoin, les délais de traitement de vos démarches, la personnalisation, est-ce que ça fait la différence ?

– En tant que délai... Ah... Les délais... Je sais pas... Ici il y a des personnes de tout horizon mais les délais, j'attends toujours par exemple un renouvellement que j'ai commencé en mars, j'attends toujours le renouvellement qui devait arriver fin octobre.

– C'est la le handicap.

– Si on peut le dire comme ça !

– Sarah, le professionnel est formé, il est passé par l'Ina, qu'est-ce qui se passe ?



– Nous, dans le cadre de la mission handicap qui est en fait un dispositif qu'Audiens pilote depuis un an, une convention entre la branche de la production audiovisuelle et Audiens, on rencontre les entreprises du secteur de la production audiovisuelle pour les aider sur comment remplir les conditions d'emploi pour le maintien dans l'emploi, recours au secteur protégé, on met en place des actions de sensibilisation.

C'est un des volets de la mission handicap, l'accompagnement des entreprises.

En parallèle on accompagne les salariés et les demandeurs d'emploi, des intermittents issus de cette branche.

Le but est de faire matcher des professionnels qui ont des compétences mais qui du fait de accident de vie...

– Se sont éloignés...

– Et faire rencontrer des entreprises handi-accueillante, qui ont un souhait d'embaucher des professionnels mais il ne savent pas ou. Dans nos secteurs, il faut être en forme, il faut être souriant, on dit pas quand il y a des problématiques de santé parce qu'on a peur qu'on fasse plus appel à nous. On cache tout ça. Les professionnels ont des réticences à se se déclarer en tant que travailleur handicapé.

C'est un des buts de nos accompagnement. Ils peuvent monter le statut. Il n'y a ma obligation d'en parler. On peut le faire valoir dans des entreprises handi-accueillante avec une volonté d'emploi. On a accompagné une trentaine de personne et les dirigé vers les entreprises.

– Vous avez finalement répondu. Pour réussir, il faut des liens avec les entreprises du secteur culturel pour faciliter la mise en réseau.

– Il y a les liens que l'on tisse directement avec les entreprises. Via le groupe de travail on est en lien avec Pôle Emploi des techniciens avec Cap Emploi sur Paris qui a une antenne culture. Depuis un an, on a décidé que ces structures ont une offre d'emploi qui peuvent les intéressés, ils nous la transfère.

On a pu diffuser des offres d'emploi de TF1 en alternance.

– Vous participez aussi, je l'ai esquissé tout à l'heure... Que fait cette mission ?

– On accompagne les salariés à partir du moment ou il y a une problématique de santé, la démarche autour du projet professionnel, en lien avec l'Afdas, Cap Emploi, être handicap... En lien avec la médecine du travail.

- Les étudiants aussi. Vous travaillez aussi pour l'avenir.
- On rencontre les entreprises, les salariés et depuis quelques mois on est en lien avec les entreprises. Prochainement on va mettre en place une action de sensibilisation auprès du personnel de l'Ina pour améliorer les connaissances sur l'accueil des futurs étudiants en situation de handicap.

On va participer à la sensibilisation du centre Louis Lumière.

- De l'accompagnement dédié aux étudiants qui ont des besoins. Ça semble important de le rappeler. Il n'y a pas que de la formation initiale mais aussi continue. Je synthétise, regarder ce qui est possible et non pas travailler sur l'apparement impossible. Nous sommes des rêveur dans la culture mais le rêve a des vertus, il ne s'interdit rien et c'est connaître et maîtriser les attentes du secteur.

Un partenariat avec le Gesat a été mis en place. Et les entreprises sont des opportunités des plus heureuse n'est pas.

- Tout à fait.

- Cela m'amène à me tourner vers mon camarade Ralph Buchter. Gérant de l'entreprise ?

- Associé.

- De séquence clé.

Le credo c'est être un tremplin vers l'emploi en privilégiant les compétences au handicap.

- C'est quoi ça ?

- C'est le credo que j'ai saisi quelque part.

- Pour les entreprises adaptées. On ne respecte pas le credo mais c'est intéressant.

- C'est une entreprise adaptée audiovisuel qui ne respecte pas le credo.

- Cela doit permettre aux personnes handicapées d'aller vers le secteur classique mais nous on considère que ce sont des professionnels touchés par le handicap,

physique, psychique ou mental car on a fait le recrutement d'une personne en octobre qui a une déficience mentale.

– À quel endroit ?

– Gestion des réseaux sociaux et... Euh... Mi-temps gestion des réseaux sociaux et mi-temps phoning pour les nouveaux clients pour lesquels on va travailler.

– Développement d'activité.

– Vous embauchez des techniciens que des artistes interprète. Des auteurs ?

– Toute la chaîne de valeur des métiers du spectacle.

On a une équipe aujourd'hui de... On sera à 14 permanents fin novembre, dont 90 % sont des professionnels touchés par le handicap.

– Emploi à temps plein ?

– Oui. Et après on travaille avec des intermittents du spectacle.

– Comment vous recrutez ?

– Comment on recrute ? Euh... Au feeling, l'instinct...

– Vous diffusez une annonce, vous comptez sur les copains ?

– Non. Quand on a des vrais demandes on envoie des contacts. Je ne sais pas utiliser leurs acronymes.

– Des vrais demandes qui viennent d'employeur ?

– Des vrais demande pour nous. Comme on se positionne pour répondre à ce que tu disais tout à l'heure, on ne souhaite pas être qu'un tremplin pour les gens, parce que l'idée c'est de recruter des professionnels et de les fidéliser et des le garder. On a une vision et stratégie pour faire grandir l'entreprise. Qui diffère grandir l'entreprise dit d'essayer de recruter des nouveaux talents quand on a besoin de nouveau postes.

– Cela fonctionne dans nos métiers en fonction du nombre de commande.

– Tout à fait.

– C'est la fonction de l'intermittent. Quand il y en a il y en a, sinon il n'y en a pas. Vous les rémunérez comment ?

– Les intermittents du spectacle c'est le cachet en respectant la convention collective de la production audiovisuelle ce qui peut nous poser des contraintes très difficiles sur des budgets avec des clients pour lesquels on travaille, parce que euh... Euh... Respecter la convention collective peut être une contrainte.

– On va passer sur le sujet rapidement. Ici ou là la culture avec des publics handicapés ou fragilisés est souvent objet de gratuité ou de minimisation des exigences.

– C'est une évidence.

On produit une centaine de vidéos avec 70 % de vidéo et 30 % d'animation pour les entreprises.

Au départ hormis celles qui nous connaissent maintenant, on est reçu sous le couvert... C'est sympa on va faire travailler les handicapés avec un petit budget. Il faut appeler un chat un chat. Quand on est capable de montrer la qualité des produits qui sorte en vidéo et en...

– Et du professionnalisme quand même.

– On ne travaille qu'avec des professionnels.

– Aujourd'hui, c'est là où j'invite les entreprises des autres secteurs à bien avoir en tête que quand on cherche un profil ce n'est pas vers le secteur associatif qu'on va le trouver mais il y a aujourd'hui dans nos métiers des professionnels qui sont prêts à accompagner une demande et handicap n'est pas objet de gratuité ou de bénévolat mais de respect du métier effectué ou de la mission satisfaite.

– Mon associé dit souvent : handicapé c'est pas un métier.

– On est d'accord. C'est d'abord un travailleur avec un handicap mais ce n'est pas un travailleur réduit à son handicap.

Comment vous travaillez avec la mission handicap, production audiovisuelle. Vous travaillez ?

– C'est comment ils travaillent avec nous. Quand j'ai une demande ils sont réactifs et présents. C'est chez nous quand on est une petite boîte de prod, à une quinzaine on peut manquer de réactivité mais sinon on est bien suivi.

– C'est peut-être le projet qui fait que vous êtes lent.

– On verra dans trois ans.

– C'est quoi la valeur ajoutée de l'organisation présentée tout à l'heure car avant d'être une entreprise en datée vous êtes un employeur.

– C'est l'humanité. La relation qu'il y a eu entre deux pour savoir qui allait parler pour le micro, c'est vraiment cela que l'on retrouve dans l'équipe chez Sarah ou Pascal. Il y a cette humanité et c'est quand même pas tous les jours.

– Tout à l'heure on parlait de stage, d'alternance à l'Ina. Est-ce que vous accueillez les stagiaires ?

– Nous ?

– Avec qui je parle Ralph ?

– Avec moi.

Oh !

Nous accueillons des stagiaires dans la mesure du possible. Dès que l'on a de la place dans le bureau on en accueil.

On appelle mis à cinq ou six jeunes de valider leur diplôme en venant chez nous. On a des jeunes qui ont des handicaps très lourds car leur handicap les empêche de trouver un stage et cela les empêche de valider leur diplôme. Quand ils arrivent jusqu'à nous on les prend. Dès qu'ils sont en contact...

– Vous les mettez en réseau peut-être ?

– Après on essaie de travailler et de voir comment les aider pour le stage d'après. On est devenu un peu la coqueluche d'un lycée, où les gamins galèrent pour trouver un stage. Si quelqu'un a des grands espaces pour en accueillir on en prendra plus mais là on est serré.

– Une entreprise adaptée, spécialisée dans le secteur de l'audiovisuel c'était une des premières, mais ce n'est plus la seule.

– Tout à fait. Séquence clé on vous connaissait par Audiens il y avait eu des travaux en commun de réalisés.

Depuis que l'on s'investit sur la mission handicap on a essayé d'identifier toutes les entreprises adaptées et les ESAT qui pourraient intéresser justement les entreprises de la production audiovisuelle sur de la réalisation, du doublage ou du sous-titrage, des activités d'événementiel. Une société de prod lors d'un lancement d'un film veut faire un cocktail etc.. On est allé voir des entreprises adaptées on les a listées et identifiées et on a relayé auprès de nos entreprises.

– On demande aux entreprises adaptées à revoir dans leur production et prestation de service là où dans nos secteurs d'activité, l'impression, la restauration, le boîtier pour les décor, les espaces verts ou des entreprises adaptées ou ESAT qui auraient des locaux qui ne servent pas toujours qui pourraient être des locaux de tournage ou de répétition. Il y a beaucoup d'endroits que nous pouvons partager mais il faut se rencontrer pour travailler ensemble.

Mesdames et Messieurs...

– Partageons partageons...

– Absolument c'est le privilège de la culture c'est d'être toujours un voyageur.

Est-ce qu'il y a des questions ? Est-ce que vous avez besoin de complément d'information. Voulez-vous revenir sur des sujets ici ou là abordés peut-être trop vite abordés pour vous ? Oui ?

On va peut-être vous amener un micro, je ne sais pas.

C'est de chez nous que cela vient ? D'accord je l'apporte.

Je vous écoute... Nous vous écoutons.

– Ce serait une question pour Audiens. J'ai bien compris que les aide financières sont disponibles pour les salariés et les demandeurs d'emploi je crois. Pour les salariés c'est via la mission handicap et la médecine du travail ?

– À Audiens... On a présenté quelques dispositifs. Mais à Audiens pour accéder à nos services il faut être adhérent, avoir cotisé dans les secteurs. On a parlé de la production audiovisuelle car il y a la mission handicap mais c'est aussi tous les professionnels issus des champs de la culture, communication médias.

– D'accord.

– À partir du moment... Si vous êtes pas sûr que vos entreprise ont cotisé chez nous vous nous appeler et on vérifie.

En fonction du secteur d'activité et du statut, il y a plusieurs choses qui peuvent être enclenchés.

Il y a un séminaire aide handicap. Il y a un autre séminaire qui aide à structurer le projet. Et on a un service d'action sociale destiné à tous les cotisants auprès d'audience ou ce sont des aides financières exceptionnelles en fonction.

Si la problématique de santé a entraîné un gros déséquilibre dans le budget, on peut envoyer une demande d'aide financière exceptionnel. Et on présente le dossier en commission de façon anonyme.

– Pour les demandeurs d'emploi il faut qu'ils aient cotisé avant de perdre leur emploi à votre mutuelle.

– Ce n'est pas la mutuelle. C'est un groupe de protection sociale. Vos employeurs s'ils sont dans nos secteurs ils cotise chez nous au niveau de la retraite. C'est ce biais-là. Ce n'est pas la mutuelle. On accompagne des personnes qui n'ont pas de mutuel chez nous. Mais cela leur ouvre des droits.

– C'est la retraite complémentaire du secteur audiovisuel.

– C'est spécialisé dans le secteur de la culture.

– Les médias et la presse aussi. Ce n'est pas que l'audiovisuel ou le spectacle vivant mais c'est aussi la presse et la communication. Nous avons répondu ?

– Oui.

– Une autre question. Je vous presse un peu car le temps est compté. Nous vous attendons sur le stand 83, espace emploi culture où nous pourrions plus tranquillement aborder les sujets qui vous importent personnellement.

Un mot très rapidement, une minute pour conclure, afin de pouvoir vous entendre et puis surtout peut-être de bien apprécier combien nous sommes tous mobilisés sur le même sujet.

– Je veux bien conclure rapidement. Je me positionne plus au niveau de l'accompagnement professionnel et je pense qu'aux vu de ce qui a été dit ce que je trouve important c'est de proposer un accompagnement dans la durée. Pour les professionnels qui exercent des métiers rêvés c'est compliqué d'envisager une reconversion et d'autant plus quand elle est forcée par une problématique de santé. C'est très important d'avoir un réseau de partenaires identifiés sur qui s'appuyer. Cela évite à la personne d'avoir des ruptures dans son chemin d'accompagnement et cela est vite de répéter les choses une dizaine de fois.

– On reprend l'ordre Isabelle ?

– Santé au travail surtout anticiper l'impact d'un problème de santé sur le travail. Vraiment c'est le maître mot. Demander une visite de pré-reprise même sinon reprend pas le travail, cela peut être demandé pendant l'arrêt de travail.

– C'est le droit du travail qui protège le salarié et qui lui permet de se protéger mais aussi de continuer à se former et de... Comment dire ? D'avancer dans un projet professionnel.

– D'avancer et de rencontrer les différents interlocuteurs : psychologue, assistante sociale et ergonomiste et de préparer un autre projet.

– Sortir de la solitude.

– C'est un accompagnement concret qui s'inscrit dans la durée.



Un mot ?

– Les choses sont pas figées. Les projets de reconversion professionnels existe et qu'en cela si nous on peut vous aider en tant qu'organisme de formation dans l'audiovisuel on est là pour ça.

– Ralph un mot. Deux mots !

– Le numéro 1, tout à l'heure quand je disais qu'en fait on essaie de garder les collaborateurs et que c'est pas un transit, on essaie de les garder au point ou les collaborateurs sont associés à 25 % du capital de la société.

En numéro 2, on parle de reconversion ici, et moi perso l'entreprise adaptée ça a été une reconversion aussi. C'est grâce au fait d'être entouré de professionnels qui admettaient totalement leur handicap comme partie intégrante d'eux-mêmes...

– Ils viennent travailler...

– Et en bossant... Que j'ai pu sortir de là ou j'en été.

– C'est bon pour tout le monde ! Ricardo, vous avez le mot de la fin. Tout commence et tout recommence...

– Je rebondis sur ce qu'il a dit. L'humanité. Pour les personnes qui subissent un handicap au long de leur parcours...

Pour moi, je suis dans l'environnement aujourd'hui, l'humanité, l'écologie, rien ne se perd, tout se transforme. Je mets tout dans le composte et ça se transforme pour de nouvelles aventures.

– Vous me tendez la perche pour conclure. La culture c'est un espace de création permanent, un travail de groupe, de troupe, un travail qui ne renonce jamais. C'est une permanente solution, comme le dit Audiens la protection sociale c'est une création continue. À très bientôt, espace 83 ou une autre manière. Il n'y a que les montagnes qui ne se rencontrent pas.

Merci à Sophie Le Moal pour son accompagnement sans faille.

– Merci à la technique, merci à la traduction ! Merci !

### **Troisième conférence**

– Messieurs-Dames bonjour. Les personnes qui sont à l'entrée, vous pouvez venir si vous le souhaitez... O.K.... Les gens à l'intérieur, on est peu nombreux pour cette

dernière conférence, on s'est mis d'accord avec les intervenantes, on va laisser la part belle aux interactions avec vous.

Donc si vous avez des questions n'hésitez pas.

Vous levez la main, on vous amène un micro, vous posez vos questions.

Si vous êtes pas d'accord,... On a des choses à dire.

Je vais introduire cette conférence en disant qu'ici on donne des conseils.

1000 personnes égale 1000 conseils et pas forcément les mêmes.

On a quand même ici des intervenants qui ont de l'expérience, vous allez voir, qui savent de quoi elles parlent.

Sachez qu'on ne prétend pas détenir la vérité absolue.

On va commencer à se resituant... Si on arrive à ce moment là à se poser la question c'est de notre parcours dans les recherches d'emploi ont démarré. On s'est motivé, mis en action, c'est pas toujours facile, félicitations. On a fait CV et lettre de motivation, on a un retour positif. On pourrait croire que c'est gagné, non on a fait la moitié du chemin. Une petite moitié du chemin.

On va s'interroger sur le reste du chemin, on va le parcourir ensemble. L'entretien d'embauche c'est un exercice particulier puisque vous êtes en concurrence avec d'autres candidats, vous êtes potentiellement un peu stressés. On n'est pas habitué à cet exercice. On peut comprendre que ce soit stressant.

Ne serait-ce que pour ça c'est un exercice particulier.

On a donc appelé cette conférence : les clés pour réussir son entretien. C'est un petit peu réducteur parce que si on donne des conseils pour réussir on donne aussi des conseils pour ne pas se planter.

Et du coup, ce matin je proposais une extension de l'appellation de notre conférence, je vous proposais : les chaussures pour ne pas se prendre les pieds dans le tapis, les lunettes pour se pas ne prendre la porte dans le visage ou le GPS pour ne pas se perdre.

On va donner des conseils pour réussir et pour ne pas se planter.

On va démarrer. Merci aux intervenants. Je vais vous laisser vous présenter l'une après l'autre. On va commencer par le tout début. Je reprendrai la parole. Carole...

– Je suis chargé de recrutement à BNP Paribas.

– Je suis Maud Lorant, de SII dans l'informatique.

– Bonjour. Je suis Leïla N'Gouoto, j'anime des ateliers au sein d'ESAT et de centre...

– Vous pouvez vous asseoir. On est très ouverts, surtout en fin de journée. On est tous fatigués.

On a reçu une réponse favorable, on est convoqué pour un entretien d'embauche.

Voilà, l'exercice commence dès maintenant. J'ai mon entretien et on est déjà avant le jour J, on est bien en amont et pourtant l'entretien d'une certaine manière, l'exercice qui consiste à réussir son entretien d'embauche a déjà commencé.

Parce que d'ores et déjà il faut se mettre en action et se renseigner.

Est-ce que c'est à moi de me renseigner sur l'entreprise ? C'est une curiosité.

– Je peux intervenir. C'est une preuve de sérieux, c'est une marque d'intérêt de faire ce travail de renseignement sur l'entreprise. Il y a plusieurs informations : la taille, le chiffre d'affaires, l'organisation, l'organigramme, les valeurs, le mode de fonctionnement. C'est important pour décoder comment fonctionne l'entreprise.

– On va chercher des informations d'ordre assez général dans l'entreprise mais je vais les restituer à mon interlocuteur ?

– C'est important de le faire avec naturel et pas réciter le site Internet. C'est montrer votre sérieux mais ça sert à rien de connaître les informations du grand public. Mais montrer que vous avez fait l'effort d'aller chercher des informations différentes, vous allez vous démarquer.

– Ces informations, vous avez dit Maud que l'on pouvait chercher sur le site de l'entreprise, il y a d'autres moyens ? Les réseaux sociaux ?

– Les sites corporate, informatiques des entreprises c'est au minimum la démarche à faire. On peut aller au-delà, beaucoup d'entreprises sont présentes sur les réseaux sociaux, LinkedIn, Twitter, Facebook et autre réseau professionnels ou personnels. Vous avez trouver d'autres informations qui ne sont pas dans le site corporate. Ça peut être une manière de se renseigner de l'intérieur avec des témoignages de collaborateur ambassadeur.

Après, dans les CCI, même les petites PME ont de l'information sur Internet ou dans les journaux, vous pourrez trouver des informations, c'est important.

– Merci Maud. Carole, si j'ai 10 entretiens de recrutement, je vais me livrer 10 fois à l'exercice.

– Oui, au-delà de l'entreprise c'est avoir une vision plus métier. BNP Paribas recrute sur les conseiller banque en ligne. Il y a de nombreux films sur le poste,

l'environnement, les produits disponibles pour les clients par l'intermédiaire d'Internet.

C'est descendre un peu plus loin que l'entreprise directement, de manière à ce que la personne que vous rencontrez a compris que vous avez un intérêt pour l'entreprise souvent avec une belle notoriété, mais surtout pour le métier que vous allez pratiquer.

– On parle des conseils, mais il y a aussi un piège, c'est arriver et dire que c'est une entreprise française alors qu'elle est allemande. J'ai utilisé cet exemple ce matin parce que cela m'est arrivé. C'est un piège évidemment... Ça commence très mal.

On a vu qu'il fallait chercher des informations sur l'entreprise.

– On a déjà une question comme on a dit que l'on allait mettre d'interactivité.

– Allons-y... Madame je vais me déplacer.

– En fait je n'ai pas compris à part sur les réseaux sociaux où on cherche les informations sur l'entreprise.

– Par exemple lors des forums il y a des plaquettes d'entreprise ou des flyers qui peuvent exister. Vous pouvez avoir des personnes qui travaillent dans l'entreprise, donc c'est un autre moyen qu'Internet. Si vous connaissez quelqu'un qui travaille dans l'entreprise c'est le meilleur moyen de se renseigner. Mais le médias n° 1 c'est Internet.

– Pour le groupe BNP Paribas vous pouvez aller voir le conseiller et lui demander : qu'est-ce qu'il fait dans son métier au quotidien. En général sur Internet il y a beaucoup d'informations à disposition. La difficulté c'est plus de choisir la bonne information qui sera pertinente. L'annonce que vous avez sous les yeux et une bonne source d'information car vous pouvez la décortiquer, bien la comprendre et bien la connaître et chercher des informations en lien avec l'annonce.

– Je vais rebondir pour avancer dans la présentation. On est toujours avant le jour J et on nous dit qu'il nous faut nous préparer. Ce n'est pas le jour de l'entretien.

Nous préparer O.K., attendez je vais avoir un petit souci dans ma slide. Préparons-nous c'est parti.

Comment se préparer avant le jour J. La première des choses que vous pouvez noter, prévoir des questions à poser au long de l'entretien. Quelque chose de particulier comme exercice. Je vais entrant tient et je me dis que j'ai un recruteur qui va me poser plein de questions, il va s'intéresser à moi. C'est normal. Mais pour préparer montrant tient et que je dois le réussir je dois préparer des questions. Vous pouvez nous expliquer ?

– C'est important de montrer que vous êtes curieux et que vous avez envie de comprendre comment fonctionne l'entreprise au-delà de la présentation sur Internet. On y revient.

Préparez les questions que vous allez poser au long de l'entretien et surtout dans la phase final car on vous demande si vous avez des questions. Oui. Vous devez avoir préparé des questions cela montre votre motivation et votre intérêt. Malgré une heure ou deux d'entretien on ne peut pas avoir fait le tour de la question. Vous devez avoir des questions.

– Si je comprends bien dans tous les entretiens, je suis persuadé que vous l'avez vécu. À la fin de l'entretien vous demande si vous avez des questions avec un joli sourire. Et en général vous avez du mal à répondre si vous n'êtes pas préparé.

Il faut le préparer.

– Il vaut mieux éviter toutes les questions qui montrent de l'intérêt personnel et pour aborder des questions qui montrent de l'intérêt pour le poste. Avant de demander si on peut partir à 17 heures. Des choses très concrètes dont on a besoin mais ce n'est pas le bon moment au premier entretien de poser les questions. Dans un temps où il y a une proposition on peut parler du comité d'entreprise, de la carte mutuelle cela ne renvoi pas une bonne image du candidat. C'est une image intéressée par la structure et les avantages mais pas par le poste.

Il vaut mieux demander : dans quelle équipe je vais travailler, combien de personnes, qu'est-ce que je vais faire pendant la formation. Qu'est-ce que vous attendez de moi Monsieur le manager en tant que conseiller par exemple. Toutes

ces questions peuvent être intéressantes. Mettez-vous à la place de celui qui vous reçoit. Il a envie d'entendre parler de vous mais il a envie que vous lui montriez que vous avez bien saisi ses attentes à lui.

– Il faut reprendre l'annonce, son CV et la lettre de motivation.

C'est moi qui l'ait écrit pourquoi je dois la reprendre ?

– Il se peut que vous ayez postulé sur plusieurs postes en même temps dans plusieurs entreprises. Il faut être en cohérence avec ce que vous avez écrit et ce que vous allez défendre lors de l'entretien. Il faut vérifier la cohérence de son identité sur les réseaux sociaux. On en a parlé tout à l'heure. Vérifiez que vous avez une présence numérique qui soit professionnelle. Vous avez peut-être des comptes sur les réseaux sociaux. À vérifier que si vous avez un profil sur LinkedIn ou Viadeo ce soit le même intitulé de poste.

Si vous avez suivi une formation récemment qu'elle soit présente et que vous ayez des photos professionnelles. Si vous avez un réseau social type Facebook qui est plutôt personnel qu'il soit très sécurisé et qu'un recruteur ne puisse pas voir toute votre vie sur ces réseaux car cela vous appartient. C'est possible que le recruteur tape votre nom sur Google tout simplement et il faut que vous fassiez cet exercice de votre côté pour voir ce qu'il en ressort et nettoyer votre profil et laisser voir ce qui peut être vu de manière professionnelle.

– Il faut bien identifier les compétences attendues sur le poste pour que vous puissiez valoriser ce qui dans votre expérience professionnelle peut être transférable sur le poste pour lequel vous candidatez. Il faut choisir quatre compétences clé, en général c'est noté. Et pour chacune de vous dire : qu'est-ce que j'ai fait dans mon expérience, je cherche un exemple concret que je pourrais mettre en avant lors de ma présentation, lors de l'échange. Si vous ne le préparez pas vous serez en difficulté pour l'entretien.

– Il faut se préparer dans sa tête, intellectuellement. Il faut se préparer dans son corps. Il faut effleurer les points là, et laisser la parole à Leïla dans la partie qui va suivre.

Se préparer c'est se mettre en condition au niveau physique. On peut penser à l'exercice d'une pratique sportive par exemple, à bien dormir la veille, c'est tout bête. On prépare l'itinéraire et les horaires. Je suppose que des candidats qui arrivent très fatigués ou pas à l'heure cela pose souci non ?

– Arriver avec du retard c'est forcément quelque chose de négatif même si vous avez une excuse des transports etc. On ne peut que le comprendre. On essaie d'être compréhensif. Mais faite en sorte d'anticiper les choses et d'arriver à l'heure. Pas trop en avance non plus. Il vaut mieux attendre dehors qu'attendre 30 minutes ou 45 minutes à l'accueil.

– Combien de temps à l'avance ?

– Il faut se présenter 15 à 10 minutes maximum avant. C'est ma vision des choses.

– On arrive à l'accueil le jour J et l'exercice de l'entretien d'embauche. Est-ce que cela démarre au moment où on rentre dans le bureau ou un peu avant ? Je pose la question mais vous avez la réponse.

– Cela démarre tout de suite, à l'accueil car la personne à l'accueil peut échanger avec le chargé de recrutement. Cela démarre sans musique, chewing-gum ou haleine de cigarette.

Vous êtes dans une situation dans laquelle vous êtes en stress souvent, parfois le recruteur peut l'être aussi. Cela marche parfois dans les deux sens.

Voilà, il faut être professionnel dès que l'on met le pied dans l'entreprise on est en entretien je dirais.

– Dès que l'on a mis le pied physiquement dans l'entreprise et c'est ce pied que l'on passe dans l'entreprise. La première chose que l'on donne à voir c'est soi-même, son image.

Vraisemblablement là il y a un point très important à aborder c'est l'image que l'on donne à voir.

Leïla je vous laisse la parole.

– On prépare la tenue vestimentaire en fonction du secteur d'activité. Pour la banque, l'assurance, les ressources humaines, on va chercher à avoir une allure travaillée, efficace, sobre en jouant sur les couleurs aussi plutôt sobres comme du bleu marine, du noir, du blanc ou encore du gris car la couleur n'est pas choisie au hasard c'est une forme de communication non verbale quand vous allez vous habiller car le noir c'est élégance, marron c'est sympathie. Blanc : pureté.

– Le jaune ?

– C'est un côté frivole qui peut discréditer s'il est mal porté.

– Vous remarquez la tenue de Maud Lorant.

– Cela fonctionne très bien car il y a du noir pour rééquilibrer tout cela.

Quand j'interviens auprès de BTS commerce international je leur demande de se présenter en tenue professionnelle et ils arrivent tous en noir et blanc la première fois. Mais il faut se démarquer car le recruteur ou recruteuse voit peut-être une vingtaine de candidats. Donc c'est bien de jouer avec des couleurs comme du jaune moutarde et du noir.

Si vous allez travailler dans la pub ou à la télé c'est du créatif, donc on peut se permettre plus de pièces originales ou excentriques. Votre tenue sera votre carte de visite et votre identité donc il faut jouer là-dessus.

– Il faut jouer là-dessus. Je m'interroge : quel est la part de naturel à conserver dans cette démarche ? Est-ce qu'on doit être un acteur pour pouvoir passer un entretien d'embauche et pour le réussir ?

– C'est vrai que oui je pense que... Il y a une part... On peut jouer l'acteur mais il faut conserver un certain naturel et si je parle pour ma paroisse et ma partie en termes de tenue vestimentaire il ne faut pas se déguiser et chercher à être quelqu'un que l'on n'est pas. Si par exemple vous avez du mal à porter des talons pour certaines femmes, ne vous forcé pas.

Il faut trouver un équilibre et un juste milieu, être dans cette phase de séduction car on se vend et son savoir-être et ses compétences, donc il faut être commercial. Les dames diront qu'elles attendent un côté naturel et sincère.



– Est-ce que vous avez des questions Messieurs-Dames à ce moment de notre intervention ? En général oui.

– Je rajoute juste quelque chose : préparer sa tenue c'est aussi préparer les documents demandés dans une pochette neutre et bien rangés. On demande souvent le dernier diplôme, la pièce d'identité, de l'avoir dans une pochette ou l'avoir oublié ou avec plein d'autre document cela renvoie une image négative alors que d'avoir aussi bien préparé sa tenue, tout ce qui va permettre d'échanger avec le recruteur peut être bien aussi.

– À un entretien d'embauche, est-ce qu'on peut mettre une tenue classique avec des baskets normales car on ne peut pas mettre de chaussures classiques, est-ce que ce n'est pas mal vu par les... Bah... Les entreprises ouais ?

– Tout dépend de l'environnement Monsieur dans lequel vous allez candidater. Chaque métier a des codes vestimentaires. Leïla le disait. Si vous candidatez sur un poste dans lequel c'est à l'extérieur, ou du sport, ou qui demandent des aptitudes physiques de maintenance etc. On n'attend pas que vous arriviez en costume cravate. Mais si vous venez à la banque avec la casquette cela peut poser un problème pour le poste de conseiller clientèle. Si pour des raisons de santé vous devez avoir des chaussures confortable, vous pouvez en avoir pour une situation d'embauche sans avoir des baskets Nike qui vont attirer l'œil immédiatement.

– C'est, que je voulais rajouter parfait.

– Peut-être que derrière cette question se pose une autre question : c'est si du fait de mes problèmes de santé je ne peux pas... Avoir des chaussures de ville, parce que j'ai besoin d'un certain confort, et voilà,... Est-ce que je peux quand même venir en basket alors que j'ai pas le choix en réalité. On peut ?

– Oui effectivement c'est ce que l'on vient de dire.

Dans le commerce les baskets cela fait fureur il y en a plus ou moins habillées que d'autres. Certaines sont noires, elles font un peu imitation chaussure de ville. Un employeur pourra comprendre si vous expliquez ou si vous avez fait l'effort il n'y aura pas de problème.

– On peut le stipuler dès le début de l'entretien pour briser la glace et pour éviter que le recruteur se dise : elle est habillé avec une robe classe noir et autre et des baskets.

– C'est un briseur d'image. J'espère que l'on a répondu ? Tout est possible à condition de l'expliquer.

Pour que ça ne devienne pas un briseur d'image...

– C'est la transition ?

– D'une certaine manière.

– On va évoquer ce que l'on ne doit pas porter. On a évoquait la casquette, Monsieur l'a enlever. Quand on arrive entretien, il faut se mettre à l'aise mais pas trop sinon ça donne l'idée qu'on est assez pressé, pas concerné par le sujet. Même l'hôtesse ou l'hôte d'accueil peut remarquer qu'on a des chaussettes blanches.

Il faut soigner sa tenue pour que le recruteur puisse se reconnaître en vous. Il y a énormément de briseur d'image, l'hygiène, une coiffure négligée, les pellicules sur la veste chez L'Oréal.

– Et chez BNP Paribas ?

– Je pense pas.

– Il faut rester vous-même et neutre. Avec Leïla on se taquine un petit peu parce qu'il y a des choses qui sont pas géniales mais c'est pas évidemment ce que le recruteur va regarder.

On va regarder d'abord vos compétences mais la tenue peut vous aider à vous sentir bien, donner une image de vous positive.

– Bien sûr.

– On avance un peu dans notre cheminement. On était content, on a reçu le mail pour dire : bravo, vous avez un entretien. On s'est préparé, le jour J on a mis le premier pied dans l'entreprise. On rencontre notre interlocuteur, ce fameux recruteur qui nous fait tous peur. Peut-être pas à tous... Peut-être il a peur lui-même aussi.

On est sur la première impression. Peut-être qu'on peut passer assez rapidement. On pense au contact physique. On évoque la question du handicap... Là je pense qu'il y a une coquille sur la slide, si le handicap est visible, on l'a évoqué avec la question des baskets. Le contact visuel mais le contact physique on a rien dit.

Ce matin on s'est posé la question, qui prend l'initiative de la poignée de main ?

– Peu importe. Il faut avoir une bonne poignée de mains, on regarde la personne. On rentre dans le jeu, on est dynamique, on a envie d'être là, on fuit pas l'événement. C'est aussi ce premier contact physique, l'initiative peut venir de vous, on est là pour vous accueillir.

L'objectif c'est que vous soyez dans les meilleures conditions possibles. On a en tête que vous puissiez être en situation de stress, on offre un verre d'eau.

Même si on fait des entretiens quotidiennement, recruter quelqu'un c'est un enjeu fort pour l'entreprise. Si on se trompe cela a des conséquences, c'est des coûts, des contrariétés. Si vous avez ça en tête, ça descend la pression de votre côté.

– C'est intéressant.

– Le stress va diminuer si vous êtes bien préparé à votre entretien, si vous connaissez bien votre CV, l'annonce, si vous avez préparé la tenue. Ça ça vous éviter d'être en situation... De stress... L'enjeu est très important, parfois c'est le job pour lequel vous rêvez de candidater. Donc c'est vraiment la préparation de cet entretien qui va vous permettre d'être le plus à l'aise possible pendant l'échange.

– Puisqu'on en est à parler du stress. Oui je m'interromps pour amener le micro à Madame.

Vous pouvez voir qu'on est passé sur l'entretien, le jour J, en va continuer mais Madame...

– Sur la fiche précédente, vous avez passé sur le handicap invisible. Vous avez zappé ça... Moi je suis venue surtout pour ça.

– Voyez Madame, je dézappe.

– On est passé un peu vite. Une conférence a porté sur ça ce matin.

Pour nous c'est un nom sujet. Si l'adaptation est nécessaire c'est à vous de prendre la décision d'aborder le sujet. Mais si c'est un handicap invisible, il n'y a aucune raison particulière de l'aborder lors du premier entretien.

– La seule chose qui est nécessaire, c'est si vous avez besoin d'aménagement spécifique du poste de travail ou qu'il y a des contraintes pour le poste, normalement le recruteur doit vous poser la question mais sinon il faut être transparent et lui dire les choses.

Si dans votre CV, vous avez un trou, c'est-à-dire une période pendant laquelle vous n'avez pas travaillé, vous pouvez dire : c'était lié à une situation personnel. Nous

n'êtes pas obligé de le faire, ça laisse source d'interprétation. Notre rôle c'est évaluer un candidat sur les compétences. Si vous êtes en entretien, vous avez franchi la barrière du CV, on doit comprendre la logique mais on n'a pas à comprendre les détails.

Juste la notion aménagement de poste.

– Est-ce que ça répond à votre question ? Est-ce que vous souhaitez poursuivre votre questionnement. On est supposé terminer à 17 heures mais comme il y a personne après nous...

– Personnellement, je sens que je vais mentir à l'entreprise. Que je suis en porte-à-faux.

– Si c'est important pour vous d'en parler, il faut en parler. Il faut pas focaliser l'ensemble de votre présentation sur ça. Il faut du temps pour parler de votre projet professionnel. Ça pose pas de problème d'aborder en entretien mais il faut pas focaliser dessus. Vous avez le droit de le garder pour vous.

– C'est pas évident je crois...

– Il y a plein de questions du coup maintenant. On voulait de l'interactivité, on en a. On pas dîner ici, on va se faire livrer des pizzas.

– On peut avoir travailler dans une entreprise sans avoir eu de réels problèmes, même si on était pas reconnu comme handicap, les gens savaient les difficultés.

Moi je suis extrêmement myope, ça va être difficile de dire : je ne vois pas. Et de pas aborder la question de l'aménagement en dépit du fait que je peux avoir les compétences. J'ai les compétences mais ça demande beaucoup d'effort dans le travail. On peut supposer une certaine lenteur entre guillemets.

Comment faire devant un nouveau recruteur par rapport à ces questions ?

– Je pense qu'il faut être transparent.

De toute façon un recruteur aura besoin de vous sur un certains postes avec des compétences attendues. Ce qu'il faudrait faire, c'est un conseil, cela n'engage que moi, c'est bien préparer cet aspect pour que vous vous sentiez à l'aise de dire les choses de manière professionnelle et ne pas trop en dire pour faire peur à l'employeur et resté factuel. J'ai un problème de vu, j'ai besoin d'un logiciel supplémentaire, j'ai besoin de plus de temps pour certaines tâche.

L'employeur a la capacité de le prendre en compte dans son entreprise.

Après vous allez dire : on est chez les Bisounours. Non, vous aurez toujours des personnes réfractaires ou avec des stéréotypes sur le handicap. Il y en a partout. Les personnes qui travaillent dans les missions handicap sont formées, attentives, bienveillantes. Plus vous êtes clair avec le sujet plus ce sera facile d'en parler.

– Si j'ai bien entendu tout ce que vous avez expliqué Mesdames que ce qui compte c'est d'abord d'être à l'aise avec le sujet et si on en parle c'est dire les moyens de compensation dont on a besoin pour mener à bien ses missions. J'ai bien résumé ?

– Exactement.

– On va continuer. Il y avait Madame ? Alors on y va.

– Comment on fait pour ne pas en parler. Dans 60 % des cas on utilise Cap Emploi pour postuler...

Bien évidemment, quand on arrive devant l'employeur, c'est pas un secret quoi...

Moi... J'ai pas de mal à parler de mon handicap et j'ai pas de... Enfin j'en parle assez facilement et si on doit en parler, est-ce qu'il faut le faire avant ? Après ? De toute manière il est au courant si on passe par ce genre de dispositif.

– Dans ce cas, si l'employeur est au courant, il n'y a aucun problème. Et si vous êtes à l'aise, il n'y a aucun problème. Le sujet abordé sera l'aménagement. Les entreprises ont des budgets pour cela.

Il y a aucun souci par rapport à ça.

– Au-delà de l'aménagement, les entreprises n'ont pas le droit de vous interroger. Au sein du groupe BNP Paribas, à la fin de chaque entretien, on pose la question de l'aménagement de poste, libre au candidat d'en parler ou pas.

En général quand vous arrivez par ces créneaux, vous arrivez à la mission handicap. On sait de quoi il s'agit. On abordera nous uniquement le sujet via l'aménagement de poste et les contraintes éventuelles. C'est tout, si vous ne voulez pas aller au-delà, c'est possible de ne pas avoir d'aménagement, il y a de nombreux cas qui n'en nécessitent pas.

– Si Madame postule par ses propres moyens, sans mission handicap, rien de n'oblige à expliquer qu'elle a une RQTH ?

– Non, non. Il y a aucune obligation de transmettre à l'entreprise sa RQTH. Moi j'invite toujours à le faire parce que aujourd'hui une situation est telle qu'elle est et peut évaluer. L'entreprise peut vous accompagner si cela se dégrade, une

mobilité géographique, mieux vaut anticiper. Si vous avez une crainte et que vous ne voulez pas en parler, gardez-le pour vous.

– Merci Carole.

– C'est mon avis. Cela n'engage que moi.

– Comme j'ai dit au début, on ne prétend pas détenir la vérité absolue. On n'est pas des gourous, on propose et vous en faites ce que vous voulez.

On va continuer... Madame a dit que j'avais zappé. Je reviens sur la posture générale.

On est vraiment dedans. On est pendant l'entretien.

Alors quelques mots sur la posture générale, je vous laisse la parole assez libre. Sur la posture...

– La posture doit être professionnelle. J'ai une anecdote. Je suis assez étonnée que les candidats arrivent en entretien sans carnet pour prendre des notes. C'est une manière de savoir à qui il s'adresse. Vous allez sûrement passer plusieurs types d'entretiens, avec les opérationnels qui va s'intéresser au métier, qui il intègre dans son équipe, est-ce que la personne a les compétences techniques. Vous avez les interlocuteurs Ressources Humaines, on va s'attarder sur le comportemental, sur le projet professionnel.

Il faut savoir à qui vous vous adressez. Un ingénieur informaticien qui donne des choses techniques à une personne chargée de Ressources Humaines qui y connaît rien... Il faut vraiment adapter votre discours à votre interlocuteur et être en posture d'écoute. Si un interlocuteur vous pose des questions, c'est qu'il a une idée derrière la tête, il faut être capable de décrypter pendant l'échange ce que le recruteur veut savoir.

Prendre des notes sur les questions en lui demandant la permission, sur le descriptif du poste qu'il pourrait vous faire, ça montre un sérieux de votre part. Quand on peut prendre des notes, pardon... En tout cas d'avoir cette capacité d'écoute active auprès de son interlocuteur.

– Une fois encore, l'idée traditionnelle de l'entretien que l'on s'en fait, le préjugé que l'on peut avoir autour de l'exercice.

On n'est pas dans un échange unilatérale descendant du recruteur vers le candidat. Mais j'ai l'impression que vous nous dites que l'on doit être à l'écoute, favoriser l'échange et le dialogue. C'est ça ?

– C'est une posture d'assertivité. Il n'y a pas le grand manitou recruteur et le pauvre petit candidat. Vous êtes là pour un poste vous avez des compétences. Le recruteur a des besoins, pressés par les opérationnels qui ont besoin des personnes dans leurs équipes. C'est un échange gagnant / gagnant où il faut montrer les compétences que l'on a.

– Merci beaucoup. Il est question aussi de langage non verbal pendant l'entretien d'embauche.

Qu'est-ce que c'est en fait ? Leïla vous pouvez nous dire un mot sur le langage non verbal ?

– C'est le sourire, le regard franc, c'est tout sauf les mots. Il faut faire vraiment attention car même votre langage non verbal parle. Il faut rester maîtrisé, pas trop à l'aise.

– Quand vous dites qu'il ne faut pas être trop à l'aise, on peut l'être c'est possible ?

– Des candidats entre deux entretiens, entre le RH et l'opérationnel, un candidat avait mis les pieds sur la table et enlevés ses chaussures sous la table.

Cela paraît évident mais cela arrive, faire attention aux bras croisés, les pieds qui bougent sous la table, les cliquetis du stylo. Cela montre votre stress. Cela montre un intérêt ou un désintérêt quand vous vous mettez en retrait face à une question les bras croisés, vous vous fermez automatiquement. C'est le langage corporel.

Ce que va dire votre corps pendant l'entretien c'est une par hyper importante du message que vous allez transmettre.

– On va avancer car on prend du retard. Monsieur cela fait un moment que vous souhaitez poser une question.

– J'ai un blocage au niveau de l'entretien oral, je suis stressé et je ne sais pas quoi lui répondre. C'est un problème de confiance en moi. C'est vrai que des fois c'est

difficile quand ils posent la question : c'est quoi vos qualités. Pourquoi vous voulez rentrer dans l'entreprise ? Je ne sais pas quoi répondre.

– C'est la préparation que l'on attend de vous.

De toute façon vous savez bien que quand vous allez arriver à l'entretien on va vous demander de vous présenter. Ayez la présentation quitte à avoir un écrit sous les yeux avec des tirets pour ne pas lire le document dans lequel vous direz : quelle formation vous avez suivi, pourquoi ce choix. La logique du parcours professionnel et je dirai ce support peut être écrit va permettre de dédramatiser l'échange. Mais il faut garder de l'écoute vis-à-vis de l'interlocuteur et essayer d'être le plus naturel possible.

Les recruteurs sont là pour trouver un candidat et pas pour vous piéger. Plus vous serez préparé et moins vous serez stressé.

Il faut trouver des astuces à vous pour passer au-delà. Il faut bien répondre aux instructions de l'employeur, du recruteur car souvent on est tellement justement préparé que du coup on écoute plus rien de ce que nous dit l'autre. Si on vous repose une question 2e fois c'est que la première fois vous avez pas écouté. S'il y a une question en deux questions, c'est bien de répondre aux deux volé de la question et de l'avoir noté et de ne pas l'avoir oublié. C'est peut-être une attente de votre interlocuteur que vous soyez à l'écoute.

J'avance trop dans la présentation. Il faut se baser sur les choses factuelles.

Je rebondis sur les qualités : je suis le meilleur vendeur, le plus adaptable. J'ai un énorme sens relationnel. Qu'est-ce qui me le prouve ? Lors de ma dernière intégration dans mon équipe j'ai su apprendre rapidement les nouvelles tâche confiées, j'ai su comprendre les environnements et les enjeux dans lesquels j'ai travaillé. Il faut apporter un argument, une qualité, avoir derrière la preuve de cette qualité.

– Des questions et des questions ? Pour vous informer, on fait ce que l'on veut on est chez nous.



Normalement on doit finir dans neuf minute. Je n'ai pas de problème pour la prolonger un petit peu si cela nous permet d'échanger avec vous pas de souci.

– Excusez-moi encore. J'ai très peu... J'ai fait un BEP comptable. Si je cherche un métier en administratif, un travail d'emploi administratif, j'ai très peu d'expérience. J'ai été agent de sécurité, pendant sept ans. J'ai été agent administratif dans les mairies. Je cherche agent d'accueil administratif mais ils demandent le bac+2. Je ne sais pas comment mettre en valeur.

– Je vais répondre et pas répondre à votre question car c'est votre projet professionnel et votre candidature. C'est préparer votre entretien. Je répondrai avec du recul, il faut que votre projet professionnel soit préparé. Si vous avez des changements d'orientation il faut les expliquer et il faut aussi pouvoir travailler son projet professionnel en fonction du marché de l'emploi sur lequel vous candidatez car des postes d'accueil aujourd'hui ou administratif existe plus ou moins.

Il y avait un chargé d'accueil cela a disparu car ce sont les conseillers clientèle qui le font.

Agent administratif il faut un bac+2 ou + 3.

Il faut peut-être grâce à Cap Emploi ou des associations qui pourront vous accompagner, travailler sur votre projet professionnel.

– Allez madame. Bougez pas j'arrive.

– C'est rapide. Il faut pas sourire ?

– On a pas dit qu'il fallait pas sourire. Au contraire, il faut être souriant.

– Décontraction et stress il ne faut pas avoir. Oui si... Comme c'est sur la même ligne que sourire je ne comprenais pas.

– Effectivement, il faut être suffisamment décontracté pour ne pas trop stressé mais pas trop non plus. Il n'y a aucune limite au sourire. Le sourire cela nous fait plaisir. Soyez souriante et adaptée au poste tout simplement.

Il faut sourire, pas se forcer par contre, il faut que ce soit naturel encore une fois.

– La dame à côté de moi a aussi une question.

– Ouais.

– Bonjour. Voilage vous remercie car ce sont des mots clés qui sont importants que vous nous disiez. Par rapport aux défauts il faut dire quoi quand on nous demande.

– En général on ne parle plus de défaut mais d'axe d'amélioration. C'est ce qui est préconisé dans les équipes RH. C'est la même chose chez vous je pense. L'idée c'est de voir si vous avez conscience des axes de progrès. Ce qui est important c'est de savoir si vous pouvez avoir une analyse sur vous ou vos qualités professionnelles et si on connaît les axes sur lesquels on doit travaillé c'est la moitié du chemin de fait pour s'améliorer. On peut dire : je suis un timide qui me soigne. Quand j'avais pas d'expérience j'avais tendance à me mettre dans l'urgence et à ne pas respecter les délais et plus maintenant. Il faut donner des choses concrètes.

– Et ne pas donner le bâton pour se faire battre. Vous candidatez pour un poste de conseiller clientèle et vous avez des difficultés pour le commerce, peut-être qu'il faut choisir une autre voie mais ce n'est pas le moment d'en parler à votre interlocuteur. Mieux vaut choisir un autre axe à développer.

– Par rapport au CV, c'est-à-dire avant d'être reconnu en situation de handicap, alors si on a été exactement pendant une période très malade, trois ans par exemple, et que l'on a fait des choses pour notre histoire à nous, est-ce qu'on doit le remettre... Le retravailler par rapport à cela ou on zappe dessus ?

– La question c'est de savoir si vous devez expliquer une période d'inactivité sur votre CV c'est ça ?

– Oui d'inactivité ou une activité personnelle.

– Ou lié au handicap. J'ai bien compris.

Ce qui est sur c'est que la RH en face de vous va voir des trous. Ce sont des choses qu'il faut être en capacité à expliquer.

Ce n'est pas à marquer dans le CV, mais il faut l'aborder dans l'entretien.

– Je n'ai plus de boulot. J'avais préparé plein de questions. Je vous laisse avec les intervenants.

On continue et on se positionne... On avance un tout petit peu. Je vous redonnerai le micro pas de souci, vous inquiétez pas.

Je voudrais que l'on prenne le temps d'évoquer tous les sujets.

Se pose la question du contenu de l'entretien. Il y a beaucoup de thématiques évoquées on ne va pas revenir en profondeur sur l'ensemble des points ici. Il y a quelque chose qui me marque tout de suite c'est se présenter en cinq minutes.

Qu'est-ce que cela veut dire ? C'est possible se présenter en cinq minutes ?

– Oui même en une.

Se présenter, déjà cela veut dire écouter comment votre interlocuteur souhaite que vous vous présentiez. S'il vous laisse carte blanche très bien vous aurez pu préparer à l'avance. S'il vous dit : je souhaite que vous vous présentiez en citant d'abord votre formation et après en me décrivant la dernière expérience professionnelle, je le fais souvent, et vos motivations. Il faut respecter l'ordre demandé car c'est la capacité à adapter votre présentation lors de l'entretien.

Je conseille de présenter d'abord la formation même si elle est ancienne et de dire pourquoi vous avez fait ce choix. La logique du parcours professionnel qu'il soit dans le même domaine ou même s'il y a une réorientation. Et l'expérience la plus significative en lien avec le poste candidaté. En disant : c'est l'expérience qui a le plus de lien avec le poste en question. Voilà, ce que j'ai fait, mes missions les principales mission et en jeux du poste. Et si vous avez du temps : voilà, les compétences que j'ai pu développer en en développant trois, une technique et deux comportementales.

(...?) je viens pour conseiller banque en ligne car j'aime la relation client, je veux réaliser mes objectifs et vendre. Je l'ai fait et c'est logique.

– Vous donnez des cours de coaching particulier Carole ? Se présenter cela nécessite de s'entraîner un peu quand même.

– Effectivement on peut s'entraîner devant la glace ou avec votre a mis, conjoint ou n'importe qui. C'est comme le sport c'est en pratiquant que l'on s'améliore. Aujourd'hui j'espère que vous en avez profité. Aujourd'hui vous pouvez rencontrer des recruteurs en peu de temps. On est encore plus cour car il y a du monde etc.

C'est aussi dans des journées comme aujourd'hui que l'on peut s'entraîner en général effectivement, postulez pas sur l'entretien de votre vie la première fois. Essayez de vous échauffer sur une mission ou un autre poste adapté ou sur un forum comme celui-ci peut-être. Mais voilà, venez préparé. Car on est pour certains d'entre vous très bon naturellement mais c'est quelque chose de pas facile il faut pratiquer.

– Sur un forum c'est un entretien d'embauche même si on s'entraîne car si le recruteur de vos rêve a l'offre de vos rêve et que vous êtes pas préparé, c'est bien dommage car vous pouvez manquer une opportunité. Car le recruteur est là pour sélectionner des candidats qui lui ont tapé dans l'œil au sens figuré.

– Je voulais rajouter par rapport au look, c'est pareil quand on vient au forum, on s'habille comme pour un entretien d'embauche. Je voyais des gens avec un cabas de courses... En termes d'image professionnelle ce n'est pas ce que l'on recherche.

– Une fois encore, on s'est bien rendu compte que l'image que l'on donne à voir aux autres va avoir une influence sur son propre comportement. On se demandait ce matin si dans le cadre d'un entretien vidéo, ou on voit que le haut du corps on pouvait mettre des tong au pied.

– Pour un entretien par Skype on s'habille comme pour un entretien d'embauche, on évite les posters, on essaie de mettre le chat ailleurs... On fait attention à tous ces éléments.

– Les enfants aussi qui rentrent dans la pièce de manière impromptue, la sonnette... Il faut un cadre professionnel, un fond blanc, et uniquement consacré à la vidéo.

– On a une bonne série surtout ce qui est entretiens à distance. On en a de plus en plus parce que les personnes se déplacent moins, parce que ça peut être en province. On a quelques bonnes casseroles à ce sujet. Toujours faire au mieux, le plus professionnel possible. Vous avez droit de dire que l'entretien n'est pas demain pour avoir le temps de vous préparer.

On est dans une relation équitable donc si vous aide-malade, si vos enfants sont là si vous n'avez pas une bonne connexion Internet ou que dans votre salon il y a des affiches de foot partout, prenez le temps d'organiser l'entretien avant.

– Merci beaucoup.

Alors on a évoqué beaucoup de sujets jusqu'à maintenant. Pour clore la partie, le jour J, l'entretien, vous avez des questions ?

Je voulais évoquer une chose, pour la compétence, le savoir-faire, le savoir-être... Les compétences versus les qualités, est-ce qu'on peut avoir un petit mot par rapport à ça pour être au clair sur cette notion ?

– Les qualités... C'est un peu... Un vieux truc que l'on faisait dans l'ancien temps, dans la préhistoire des entretiens...

– Ça se fait encore ! Je le sais !

– Si votre recruteur n'est pas malin et à la page, à vous de l'être en mettant en avant les compétences. Les compétences comportementales, exemple : capacité d'adaptation, sens de l'écoute, capacité à communiquer...

Et les compétences métier : être capable d'avoir des compétences techniques sur un sujet en informatique, en commerce, en banque, en assurance, en esthétique, peu importe.

Je dirai que c'est la différence.

Préparez bien des exemples concrets qui vont prouver que vous avez compris le poste et choisi les compétences en lien avec le poste pour lequel vous candidatez et au-delà d'un discours un peu convenu vous êtes capable de prouver ce que vous avancez.

Être face à un candidat à l'aise qui a plein de compétence mais sans pouvoir les prouver...

Prenez des notes... Pour ne pas dire à la fin : mince, j'ai oublié de parler de ça qui était important !

– Merci Carole. On a réussi l'entretien, on a posé toutes les questions et vient le moment de le clore l'entretien et de prendre congé de son interlocuteur. Leïla ? Je vous prends au dépourvu un peu...

On prend congé de l'interlocuteur. Dans quelle posture on se met ? On pose une dernière question ?

– Oui, tout à fait. On en a parlé précédemment. On peut vous poser la question : est-ce que vous avez des questions ?

On l'a déjà dit, ce n'est pas obligatoire d'aller tout de suite sur les avantages, les tickets resto, on peut demander la culture d'entreprise, les codes vestimentaires, ça évite d'arriver le lundi et d'être habillé de manière trop élégante alors que tout le monde est décontracté et inversement.

L'idée c'est de conclure avec politesse.

On parlait du sourire. On voulait le souligner tout à l'heure mais il y a quelque chose qui s'appelle simplement le capital sympathie. On l'a tous, le fait de sourire, d'avoir peut-être même un peu d'humour, légèrement,...

– Une petite blague à Toto avant de partir...

– Ça dépend du niveau de la blague. Bienveillance et sourire, mettre en avant ce capital sympathie. Quand je parle de ça, c'est inconscient. Quand je demande l'heure dans la rue, je vais vers quelqu'un qui est sympa, qui sourit, pas pressé, qui n'a pas les bras croisés.

– Je propose que l'on se prenne 10 minutes pas plus. Il faut penser aussi à nos interprètes qui sont dans un exercice fatigant. Elles sont là depuis ce matin.

– Sur la fin de l'entretien, si le recruteur ne peut pas préciser les modalités de ce qui va se passer ensuite, c'est important pour vous de le savoir. Est-ce que vous allez avoir une réponse téléphonique, par mail ? Quelle est la prochaine étape du processus ? Si vous avez un prochain entretien, quelle personne vous allez rencontrer ? Si vous ne le savez pas vous serez en difficulté.

Cela vous permet de relancer, si le recruteur a dit une réponse dans 15 jours et que vous avez pas de réponse, il est normal, vous avez pris le temps de candidater, ... Vous étiez engagé à me donner un retour, qu'en est-il de ma candidature, du process ?

– Voilà une belle manière de clore un entretien de recrutement. On pose des questions, on montre que l'on a de l'intérêt pour le poste qu'on est venu chercher. Je trouve que c'est une façon très positive de mettre terme... Ah Madame ? Allez-y... Je vais passer à la slide suivante pour vous préparer à ce qui va se passer après.

– Je voulais savoir à quel moment se présenter la question de la rémunération et si c'était au recruteur ou au candidat de l'aborder et sous quelle forme ?

– Généralement le recruteur l'abordera naturellement. Il faut l'avoir préparé en amont pour pas être dans l'hésitation. Il faut connaître le montant de vos prétentions, avoir en tête votre salaire précédent. En général, il faut le savoir aussi, on parle en euros mais en brut et en brut annuel. Il faut avoir cette notion de brut annuel même si ce qui vous intéresse c'est votre net mensuel.

– C'est pas ce qui vous intéresse ?

– Si mais dans le monde professionnel, on parle en brut annuel. On ne peut pas ne pas avoir préparé cette question.

Pour revenir à votre question, soyez certain que la question sera abordée lors du premier entretien pour la grande majorité ou au deuxième. C'est à la RH ou au recruteur d'initier cette question. Si vous arrivez trop vite sur cette question, on dira que vous êtes sûr tout intéressé sur les avantages etc. Mais la question sera forcément abordée.

– Pour les candidats plus expérimentés, souvent le recruteur se pose la question de savoir si le candidat est dans sa grille de rémunération aussi. Ça peut venir un peu plus tôt pour cette typologie de candidat mais un candidat qui travaille... Je parlais toujours des conseillers banque en ligne mais les conseillers en général savent sur quelle tranche tarifaire se situe le poste. C'est un mixe des deux. Mais si on est expérimenté, qu'on fait une reconversion professionnelle, il peut y avoir une dichotomie entre ce que veut donner l'entreprise et ce que veut le candidat. Il faut être prêt sur cette question.

– Je reprends la main. Merci madame j'espère que l'on a répondu à vos questions.

Comme vous pouvez le voir on est après l'entretien. Je me permets de zapper cette slide et je vais la résumer. En préparant cette conférence on s'était dit qu'il pouvait être intéressant d'avoir un regard à chaud, voir ce que l'on a réussi ou raté pas pour se flageller ou se dire que l'on est extraordinaire mais pour capitaliser sur notre expérience.

Car il peut y avoir un deuxième entretien ou un autre dans une autre entreprise.

Il faut faire une auto analyse, cela semble nécessaire tout simplement pour favoriser une forme d'effet d'expérience pour la fois d'après. Je ne m'étant pas là-dessus car je me suis engagé pour nos interprètes.

On a évoqué la question des relances.

Il y a un mail de remerciement et une relance de candidature. C'est deux choses différentes.

– Quelque jours ou heures après l'entretien c'est positif de faire un mail de remerciement : je vous confirme qu'à compréhension du poste.

Cela permet au recruteur de voir que vous avez compris les enjeux de la mission et d'exprimer votre motivation. Et vous le remerciez.

Et le mail de réponse, le recruteur c'est engagé à donner une réponse sous une quinzaine de jours, s'il ne l'a pas fait vous pouvez envoyer un mail ou appeler cela montrera votre sérieux pour la candidature.

– Voilà, on a terminé.

Deux scénario en cas d'échec les raisons et la remobilisation. Les raisons c'est ce que l'on a dit avant : on essaie de comprendre pourquoi on s'est planté. Cela arrive les échec font partie de la vie il faut pas s'arrêter là et la mobilisation consiste à ne pas être très joyeux quand on a une réussite et très très bas quand on est en échec mais de lisser son humeur et son comportement car la recherche c'est long et difficile. Ménagez-vous dans vos émotions.

En cas de réussite deux possibilité, la première retour à la case départ. Il se peut que vous ayez un autre entretien. On refait la conférence ou alors vous êtes retenu donc bravo.

Si vous avez des questions pour terminer la conférence on va se prendre trois minutes et après on prendra congé.

– Merci. Je voudrais savoir en cas d'échec est-ce qu'il est possible de demander les raisons pour améliorer sa présentation, ses recherches. Faire ce qu'il faut en cas d'échec ?

– Bien sûr. C'est possible et en plus je vous le conseil. L'ensemble des RH, pas dans toutes les sociétés sont sensibilisé d'avoir l'importance d'expliquer les motifs du refus.



Parfois c'est parce que quelqu'un avait plus de compétence pas besoin de se remettre en cause. Et parfois c'est quelque chose qui n'est pas bien passé, une formation n'est pas adapté ou il manque quelque chose. Si vous le demandez de manière courtoise par mail, vous aurez en général une réponse car les RH sont des professionnels. Mais elles ont beaucoup de candidats à traiter. Mais sinon elle vous répondront.

– Chez BNP, on fait un entretien téléphonique de 10 minutes pour expliquer les raisons. C'est bien d'avoir pris en tant que candidat le recul sur sa prestation. L'objectif ne sera jamais de faire changer l'avis de l'entreprise.

Souvent en fait, on est peu sollicité sur ce sujet et si on l'est c'est pour nous faire changer d'avis. Une fois que je dirai l'entretien a échoué il a échoué. Vous pouvez redemander à l'entreprise les règles pour recandidater. Pour les petites entreprises il n'y a pas de règle ou de poste, mais dans les grands groupes, chez BNP Paribas on peut se donner la chance un an après de recandidater à nouveau.

– Notre dernière question. Madame à vous l'honneur.

– La question qui me revient c'est par rapport aux disponibilité et mobilité.

Disponibilité par rapport à moi, j'ai pris un plan B ou je me suis mise en création d'entreprise, au cas où il n'y a pas de poste adapté à moi. Et là je me donne une fourchette de trois à six mois. Est-ce que je peux l'avancer par rapport à l'entretien si on me demande les disponibilités ?

– Alors, la question, en général effectivement les entreprises vont demander les disponibilités pour savoir quand vous pouvez démarrer : demain après demain deux ou trois mois. Il arrive que l'on anticipe les besoins et que l'on ait des postes à trois mois. C'est important de l'aborder. Si vous êtes disponible pour une période courte il faut signer un CDD et pas un CDI. Il faut être transparent avec votre futur employeur et recruteur.

Je vous conseille d'être transparente au maximum ouais. Et la mobilité c'est pareil. Effectivement il faut être clair sur la zone géographique possible et envisageable pour vous, en fonction des problématiques, de votre famille, de votre handicap etc. Il faut être très clair.

– Plus votre mobilité est restreinte pour des bonnes ou des mauvaises raisons, moins vous aurez d'opportunités professionnelles. Il faut bien doser si le handicap nécessite une mobilité limitée, c'est une vraie raison. Mais si ce n'est pas le cas, on ne vous trouvera pas un poste dans votre salle de bains.

– Voilà, sur ces belle parole, on espère que les conseils que l'on vous a donné vous servira toute votre vie.

Je remercie nos intervenante. Elles ont pris le temps.

Et je remercie aussi Leïla Ngouoto.

Merci à vous Messieurs-Dames. Au revoir.

*(Fin de la transcription à 17h20)*