



Forum Emploi Handicap Ile-de-France

16 novembre 2016

(Début de la transcription : 10 h 35)

Bonjour à toutes et à tous. Merci d'assister à cette première conférence.

Bonjour Madame... Allez-y ! Asseyez vous. Cette première conférence qui va se répéter cet après-midi dont le thème est : les 5 clé pour réussir son entretien d'embauche. Vaste programme. Nous verrons plus que 5 clé pour réussir son entretien d'embauche. Vous en aurez plus.

Cette conférence va durer une heure. Bien évidemment, des séquences seront réservées, vous seront réservées pour que vous puissiez poser vos questions. N'hésitez pas, vous verrez à chaque moment, vous pourrez intervenir.

Pour vous donner une trame et un fil conducteur de cette conférence... Merveilleux... Je ne me suis pas trompé.

Trois points : l'entretien d'embauche ne commence pas au moment où vous rencontrez le recruteur mais bien avant. Dans le cadre de la préparation. Nos intervenants vous donneront des repères. Évidemment, il y a l'entretien où vous êtes face à un recruteur ou des personnes plus en charge, comme la Mission Handicap.

L'entretien ne se termine pas lorsque vous quittez votre interlocutrice ou interlocuteur. Il continue. C'est pour cela que nous verrons le troisième point après : que faire après l'entretien ?

Vous voyez, tout au long de ces trois points, nous allons aborder un autre aspect car préparer l'entretien, être à l'entretien et le suivre, ce n'est pas qu'une question de mots et d'échanges. C'est des questions de posture. Comment se comporter vis-à-vis de son interlocuteur et interlocutrice et comment se comporter vis-à-vis de

soi-même et gérer son stress, sa confiance, sa faiblesse. Nous verrons tout cela dans chacune de ces trois parties.

Alors, pour aborder tous ces points, vous avez remarqué, je ne suis pas tout seul et heureusement.

Nous avons 4 intervenantes avec nous. Je vais les laisser se présenter. Nous allons démarrer par Pauline.

– Bonjour à toutes et tous. Je suis Pauline Bessières, chargée de recrutement à Generali. Je ne sais pas si vous connaissez, c'est une assurance généraliste. Nous recrutons tous type de contrat : CDD, CDI, stagiaire et alternants.

– Merci Pauline. Aure Lacroix, de BNP Paribas.

– Bonjour, Aure Lacroix, je suis chargé de recrutement au sein de la Mission Handicap de BNP Paribas. Nous recrutons des alternants, CDD, CDI essentiellement sur les postes commerciaux mais aussi des fonctions support comme l'informatique etc.

– Bonjour, je suis Catherine Petrovic, responsable de la mission diversité...

– C'est des incidents de parcours, ça met un peu d'ambiance ! J'aime mieux !

– Je suis responsable de la mission diversité et handicap chez Siemens France. C'est une entreprise de haute technologie. Nous au fission dans les domaines de la digitalisation. Et nous sommes spécialisés dans l'efficacité énergétique et préserver les ressources naturelles. La Mission Handicap assigné sont quatrième accord et nous recrutons des apprentis, stagiaire, CDD, CDI et tous les postes offerts sont ouverts au personnel en situation de handicap.

– Merci beaucoup Catherine. Et puis, pour terminer, Leïla N'Gouoto, de Only You.

– Bonjour à tous. Je gère l'agence Only You conseil en image. Nous voulons faire de votre image votre a tout.

– Voilà, des conseils sur comment travailler son image extérieur et intérieur. Comment prendre confiance en soi.

Ce qui est intéressant, c'est que pour les témoignages des entreprises, nous avons trois profils. Nous avons une recruteuse... On dit quoi ? Recruteur ? Recruteuse ? Quel est le langage correct ? Je ne voudrais pas être incorrect.

Nous avons trois profils différents, trois entreprises différentes, des personnes dont la fonction est de recruter, des personnes en situation de handicap ou pas. Nous en

avons une autre plus dédié, recruteur et Catherine, vous êtes la missionne handicap mais vous n'êtes pas recruteuse.

Trois profils intéressants et divers, qui vous montrent aussi des différences de fonctionnement dans les entreprises et nous aurons l'occasion d'y revenir. Leïla, conseillère image, vous l'avez compris.

Abordons tout de suite... Je reviens en arrière... Abordons tout de suite la première partie : l'entretien débute quand on le prépare.

On vous a mis ici, quelques points de repère, quelques mots clé. Je les rappelle : se renseigner avant de préparer l'entretien. Sur qui ? Quoi ? Nous allons l'aborder.

S'entraîner, évidemment. Se mettre en condition pour mener l'entretien. C'est, et c'est important, nos intervenants y reviendront, être en phase avec son CV, ses compétences et expériences et puis, prévoir des questions que vous pourriez avoir fasse au recruteur ou recruteuse.

Alors... On va déparer. Se préparer, d'accord, se renseigner ? Qu'est-ce que cela veut dire ? Quels sont les conseils que vous pouvez donner ? Pauline ?

– Effectivement, c'est important de préparer son entretien. Comme cela se passe à Generali, avoir un premier contact avec le recruteur et ensuite, des entretiens physique qui auront lieu par la suite.

L'important pour vous, c'est que vous allez vers un rendez-vous où il y a plein d'inconnus et il faut les réduire. C'est important de se renseigner sur l'entreprise qui va vous recevoir, quel est son secteur d'activité, quel secteur vous intéresse par rapport à votre profil ? Où se trouve le site de l'entreprise ? Regardez sur Internet comment vous y rendre, si les transports en commun... Si le site est facile d'accès par les transports en commun, s'il y a un parking et si l'accès est donné par l'entreprise. Tous ces détails pour arriver dans les meilleures conditions. C'est important de poser un maximum de question au recruteur qui va vous recevoir avant. N'hésitez pas à lui poser des questions sur l'accès à l'entreprise et au site.

– Bien. On le voit, des démarches, des repères très pratiques et concrets. C'est ce qui compte. Être très pragmatique. Est-ce que vous voulez rebondir ? Compléter ?

– Simplement, sur la partie renseignements, le fait de se renseigner sur l'entreprise, les postes et la politique handicap de votre entreprise montre votre motivation. Si vous venez en entretien, si vous avez un échange téléphonique et que vous ne savez pas pourquoi vous êtes là, ce n'est pas très positif pour le

recruteur. C'est une preuve de votre motivation et de la mettre en avant, et avoir des informations sur l'entreprise, le poste et ce que vous seriez amené à faire, et bien évidemment, le mettre en avant.

– On veut que collecter des informations, aller sur les sites, approfondir les exigences du poste, c'est venir armé à son entretien, et la préparation c'est un outil après, de performance dans l'entretien. Alors, il y a un point sur lequel je voudrais que vous rebondissiez Catherine. On a parlé, Aure vient de le dire, il faut se renseigner sur la politique handicap de l'entreprise. Alors est-ce que c'est facile ? Est-ce qu'on le trouve à chaque fois ?

– Alors effectivement généralement, sur les sites de l'entreprise que vous avez sélectionné, vous avez des indications sur la mission handicap, généralement un contact. Et vous avez aussi la politique handicap gérée par l'entreprise avec les modes de fonctionnement. Vous pouvez avoir plein d'informations à ce niveau-là, elles sont ouverte à tous.

Je voulais rajouter quelque chose. Il y a la partie dress code. Quand on prépare son entretien, on va aller voir les informations sur l'entreprise, se renseigner pour avoir des données précise. N'oubliez pas de regarder si vous avez des images, des présentations qui sont faites sur le site de personnes qui sont dans l'entreprise pour voir comment vous pourriez vous présenter le jour J pour être bien dans la norme de présentation de l'entreprise. Ce qu'on appelle le dress code. Je vais laisser la parole à ma voisine à ce sujet.

– Oui on lui donnera tout à l'heure la parole. Ça va, elle est là.

Moi je voudrais revenir sur un des conseils que nous donnons. Être en phase avec son CV, ses compétences, ses expériences.

Concrètement, qu'est-ce que ça veut dire ?

Vous qu'est-ce que vous attendez des candidats sur cette cohérence entre CV, compétence et expérience ?

– Bien tout simplement ça veut dire que vous devez apporter... On va vous questionner forcément sur votre CV. Et vous devez être capable d'apporter des réponses claires qui sont vraiment en cohérence avec les informations que vous avez notées sur votre CV.

Je reviens rapidement sur la présentation du CV, essayez de présenter le CV de la manière la plus simple possible, et donc, vos compétences et vos expériences

doivent ressortir sur ce CV et vous devez en parler simplement, le plus clairement possible, il faut que vous ayez donné des dates, des informations claires également pour le recruteur. Et il faut que l'entretien et la communication se fasse la plus simplement possible.

– Oui Catherine, vous voulez rajouter quelque chose ?

– Oui une chose à ne pas oublier. Quand vous serez avec le recruteur ayez bien les documents nécessaire : un ou deux CV s'il jamais il n'a pas le bon CV, également la fiche de poste, ça permettra de faire des rappels et reprendre des éléments lors de l'entretien. C'est des éléments qui peuvent vous aider dans le parcours de votre entretien. C'est important de préparer un petit peu les documents et ne pas arriver sans rien faire au recruteur.

– Effectivement c'est important de ne pas venir les mains dans les poches. Apporter votre CV et lettre de motivation, CV en plusieurs exemplaires, ça peut préparer l'entretien qui a lieu derrière. À Generali vous serez reçu par le recruteur. Si l'entretien se passe bien et si le planning le permet vous pourriez être amené à rencontrer le manager du service par la suite, et c'est important de pouvoir donner votre CV au manager s'il ne l'a pas sous les yeux. Venez avec des documents.

– Le candidat n'est pas forcément averti qu'après le premier entretien il peut rencontrer le manager ou est-ce que c'est dit avant ?

– Oui en général. On peut en parler par téléphone. On demande au candidat peut-être de prévoir deux heures dans leur emploi du temps, de prévoir une plage assez importante pour que ne soit pas pris au dépourvu, que nous puissions enchaîner le deuxième entretien, ça leur évite aussi de revenir une deuxième fois et d'être le point pris par surprise possible. Mais en général, c'est dit clairement.

– Aurez-vous voulez rajouter quelque chose ?

– Sur la partie cohérence, ce qui est important c'est de bien reprendre vos expériences, savoir ce que vous avez fait, mis en œuvre et ce que vous retirez. Parce que votre interlocuteur, la personne face à vous, que ça soit une personne chargée de ressources humaines ou un opérationnel, va attendre des éléments concrets de votre part, que vous soyez clair et factuel dans vos descriptions. Bien vous entraîner, ce que vous avez fait, comment vous l'avez fait pour donner des éléments concrets et qu'on puisse vous évaluer sur ces éléments.

– Merci beaucoup. Alors sur le dernier point qui peu surprendre. Prévoir les questions. Quel genre de question peut-on prévoir ? Et est-ce que poser des questions c'est pas dire : mince, on montre qu'on n'a pas bien compris. On montre qu'on n'est pas au clair. Est-ce que c'est pas se fragiliser ?

– Alors, pas du tout. Il vaut mieux prévoir des questions en amont.

Déjà, quand vous préparez votre entretien, que vous avez un descriptif de poste tout n'est pas forcément clair et limpide, sur la localisation géographique ou un certain nombre d'éléments. Sur le processus de recrutement, vous ne savez pas en amont les différentes phases du processus de recrutement.

Et qu'il vaut mieux en effet, si vous avez un doute ou une interrogation, posez cette question plutôt que rester dans l'incertitude.

On préfère que vous vous renseignez, que vous soyez bien renseigné à la fin de l'entretien et que vous ayez toutes les informations utiles à vous, pour savoir si vous souhaitez continuer et si vous voulez aller jusqu'au bout.

– Donc l'entretien c'est quand même aussi, on y arrivera, c'est un moyen d'avoir un maximum d'information, être capable aussi de prendre sa propre décision par rapport au poste proposé, aux missions confiées, à l'environnement et au contexte de travail. Vous voulez rajouter quelque chose Catherine ?

– Oui les recruteurs vont vouloir étudier votre personnalité. Il faut préparer ce type de question, donner des éléments factuels pour présenter aux recruteurs la façon la plus juste de réagir pour ce type de question. Et donc c'est pas toujours facile. Vous avez sur Internet plein de sites pour vous aider pour préparer les questions. C'est des questions qui reviennent régulièrement.

– La question préférée du recruteur c'est : pourquoi. En général, si vous argumentez ou donnez une information, ou devez être capable de répondre à la question pourquoi ? Pourquoi vous aimez les chiffres ? Pourquoi vous aimez saisir ? Il faut être capable de répondre à ça. Et déjà ça sera beaucoup.

– C'est vrai que quand on dit qu'on aime les chiffres, on ne comprend pas toujours. Mais le candidat aussi, mais la candidate a le droit de demander pourquoi on lui demande telle information ? Pourquoi les activités sont organisées comme ça, est-ce que le candidat ou candidate a le droit de dire « pourquoi » ?

– Le candidat a le droit de poser des questions. On est là aussi pour y répondre. Mais faites attention à la personne que vous avez en face de vous. Une personne en

ressource humain et une personne manager ne sera pas à même d'apporter les mêmes informations. Si vous avez des questions plus ressource humaine, posez-les à votre interlocuteur ressource humaine, ou sur le poste, là c'est davantage au manager qu'il faudra les poser. Toujours s'adapter à l'interlocuteur et adapter à la personne.

– Donc deux interlocuteur bien souvent, les ressources humaines. C'est souvent elle qu'on rencontre en premier ?

– En général, oui c'est ce qui se passe. Il peut y avoir un premier appel téléphonique, un premier contact par téléphone, et ensuite, le recruteur peu vous proposer un entretien physique et là, vous avez un vrai échange, vous posez les questions en fonction de l'interlocuteur. Le recruteur est vraiment là pour vous connaître vous en tant que personne, connaître votre expérience, compétence, faire ressortir tout ça.

Les questions plus techniques seront abordées dans un deuxième temps avec la personne que vous rencontrerez, le responsable ou manager du service.

– Les ressources humaines dans un premier temps, et ensuite le manager, la responsable opérationnel qui sont beaucoup plus centré sur le poste, les activités et mission.

Leïla, je ne vous ait pas oublié ! Donc, se préparer c'est préparer ce que l'on va dire et faire. Mais il y a aussi se préparer à la façon dont on va le dire, la façon dont on va faire les choses. Alors quels sont les conseils que vous pouvez donner ?

– Oui. Alors avant tout, c'est vrai qu'on dit qu'on est d'abord vu avant d'être entendu. Et du coup, c'est votre communication non verbal qui va parler pour vous. Et c'est vrai qu'on a tendance selon cet étude, à parler que le message, 95 % du message passe par l'apparence. Il faut faire attention à votre style vestimentaire, votre look. Notamment, il y a un aspect qu'on a tendance ou pas à négligé, c'est la couleur. Je prends le temps de m'arrêter là-dessus. Notamment, et même dans l'assemblée, on va porter, en règle générale les cinq couleurs préconisées dans le cadre professionnel : le noir, majoritaire il y a du noir, du blanc, du bleu marine, du gris, du marron. Pourquoi ces couleurs-là ? Parce que c'est sobre. Et le recruteur a besoin de s'identifier à vous, vous êtes la carte de visite d'entreprise.

Et quand en plus on va au sein d'un entretien comme celui-là et qu'on doit pouvoir se projeter, il faut avoir une tenue la plus sobre possible et accessoirisé si on

est quelqu'un qui aime les couleurs vive comme le rouge, on va plutôt jouer sur des petites touche de couleur. Le langage des couleurs est très important, et c'est vrai que c'est important aussi de pouvoir vous mettre en valeur et garder votre personnalité si vous aimé ce qui est vise ou autre.

– Je rebondis sur une remarque de Catherine qui a parlé du dress code. Essayez d'aller voir sur Internet, des photos etc.

Donc, Leïla vous dites : prenez plutôt une position neutre en termes de couleur, même si c'est agrémenté par un accessoire qui personnalise l'image que l'on va donner. Mais si en allant sur le site que les gens sont habillé de toutes les couleurs, très décontracté, ou on contraire très strict est-ce que je dois forcément me coller dans cette ambiance ? Est-ce que je dois chercher à cloner ces postures-là ?

– Oui ça relève de la culture de l'entreprise. Quelle est la culture de l'entreprise dans laquelle vous allez postuler. Si elle est décontracté, il faut se coller à cette dernière. L'habit ne fait pas le moine mais permet d'entrer dans le monastère. Il faut appliquer les codes que vous allez pouvoir distingué au sein de cette entreprise, et on parlait des questions qu'on peut préparer. C'est pas une question bête de demander le dress code de l'entreprise, ça évite d'arriver, une fois que vous êtes embauché, ce que j'espère, arriver et que tout le monde soit sur un style décontracté et que vous soyez classique et hyper sobre et inversement. C'est vrai que pour revenir sur les couleurs, il faut savoir que le noir c'est la couleur de l'élégance. Le blanc c'est la pureté. Et toute couleur porté avec excès n'est pas bonne. Quelqu'un qui porte trop de blanc, peut être psychorigide. Ou une personne avec trop de rouge, c'est l'amour, la passion, le pouvoir et le leadership. La personne va peut-être avec trop de rouge sur elle paraître agressive. Attention on va pas agressé le recruteur. C'est vraiment... Il faut trouver un juste milieu. C'est pas évident on n'a pas les info en amont. J'ai tendance à dire de trouver un équilibre avec l'image que vous voulez renvoyer et votre personnalité qu'il faut conserver bien sûr.

– On va interroger les recruteuses, vous Pauline et Aure quel est votre sensibilité à l'apparence du candidat ou de la candidate ? Je me fais un peu l'avocat du diable... Est-ce que réellement vous qui êtes habituées c'est très marquant dans un premier entretien ? Dites-nous la vérité !

– Après, il faut que je par le au nom de tous mes mes collègues. On a chacun notre degré d'exigence. C'est compliqué de répondre à ça. Maintenant, le plus simplement possible, vous allez à un entretien d'embauche, c'est un rendez-vous important, vous devez faire un effort, c'est certain. Après, je ne tiendrai pas rigueur si la personne arrive habillée tout en rouge, pour moi c'est les compétences, sa personnalité, ce qui ressort de l'entretien, c'est ce qui est important.

Après, voilà... Certains ont certainement d'autres niveau d'exigence, je le redis. Si vous avez un doute, n'hésitez pas, posez la question, quel dress code pour quelle entreprise et si vous osez pas poser la question, arrivez dans une tenue simple.

– Neutre et passe partout.

– Oui vous verrez par la suite le dress code.

– Je voulais ajouter que les premières minutes sont les plus importante. Il y a une partie de subjectivité. Il faut aussi faire très attention à ça. Quelqu'un qui mâchouille un ... Ça ne me plaît pas.

Il y a des choses qui donnent une mauvaise première impression.

On est sur la subjectivité. Pour pratiquement 50 % de l'entretien.

Il faut faire très attention à ça.

– Nous reviendrons sur cette première bonne impression.

Leïla vous voulez attirer notre attention sur les briseurs d'image. Qu'est-ce que c'est ?

– Les briseurs d'image, c'est le détail qui tue. 50 % se basent sur la présentation. Quelqu'un qui arrive avec un costume trois fois trop grand. Il faut rester moderne, il faut essayer d'avoir des retours. Demandez auprès de vous, famille, amis d'avoir un retour : tu trouves que ça correspond à mon secteur d'activité ? Ma personnalité ? Parce que les détails qui tuent c'est les chaussettes blanches, un homme bien habillé avec un costume bleu marine ou noir qui arrive avec des chaussettes de sport blanches... Le recruteur va bloquer là-dessus.

Notamment aujourd'hui la barbe qui est devenu un accessoire très tendance.

C'est plus toléré dans certaines entreprises classiques. Ça fait partie de vous, c'est important. Messieurs il faut que la barbe soit taillée zéro défaut. Je vous conseille d'aller chez un barbier, sinon la barbe de trois jours, on rase tout sinon...

Le recruteur ira vers quelqu'un qui a une image plus soignée. L'hygiène, c'est un sujet sensible.

On parlait du parfum, ça peut être une odeur de cigarette ou des personnes, ça arrive, qui sentent l'alcool. Il faut mettre tous les atouts de votre côté.

– Merci beaucoup. Aure, vous avez des points... ?

Alors, assez parler dans cette première partie, y a-t-il des questions ?

Soit ça veut dire que vous avez tout compris ou on est pas clair et vous osez pas nous relancer en vous disant : pourvu que l'on passe au point suivant !

Pas de question sur cette première partie ?

En synthèse... Aure a une question.

– Je veux ajouter quelque chose. Vous inquiétez pas, on va pas rester sur l'approche vestimentaire, si vous avez tel ou tel détail dans votre tenue. C'est une des premières impressions, on va creuser, voir vos compétences mais vous ne savez pas à qui vous avez à faire, si c'est quelqu'un qui a une sensibilité plus RH ou pas ou qui est allergique au rouge... C'est important de faire attention mais bien sûr on ne se base pas que sur ces éléments. Notre métier, c'est d'aller au-delà, je vous rassure...

– Catherine ?

– Il y a des recruteurs partout sur le salon aujourd'hui, c'est l'occasion de mettre ces quelques exemples en pratique.

– Très juste. Évidemment ! Après vous aurez toute la journée pour mettre en pratique. Vous avez un super terrain de jeu, allez-y... Madame, une question ?

– Quelles sont les types de question que vous posez au téléphone, quand vous appelez pour la première fois quelqu'un ?

– Sur le fameux contact téléphonique, qui est de plus en plus courant et qui n'est pas si facile à gérer. Parfois on est pris de court.

Merci pour votre question.

– Il est important de préparer votre entretien et dans la préparation de votre entretien, la préparation à un appel à une entreprise en fait partie.

Il faut essayer d'avoir un CV à porter demain si possible pour que vous puissiez déjà reprendre les grandes lignes de votre CV même si vous le connaissez, vous serez plus à l'aise pour parler surtout si c'est le premier contact.

En prêt, en général le premier contact c'est un recruteur qui a trouvé un CV sur un site de job board soit c'est vous qui avez postulé dans l'entreprise et qui êtes contacté par le recruteur. L'entretien sera un peu différent mais en gros nous voulons savoir si vous êtes toujours en recherche d'emploi, quel type de poste, de contrat vous recherchez, vos projets.

Je pose la question si la personne serait disponible au moment où je l'appelle sinon je peux lui redonner un rendez-vous dans la journée pour qu'elle ait le temps de parler et c'est plutôt mieux.

C'est vraiment un premier contact. Je prends les premiers éléments, je vois si cela peut m'intéresser sur le poste en cours et en recherche et on se donne ensuite un deuxième rendez-vous en face à face.

Est-ce que j'ai répondu à votre question ?

– Quelques points à ajouter de façon courte ?

– Au téléphone, on va vous demander de vous présenter pour savoir si ce que vous affichez sur votre CV correspondent au poste proposé. Il faut vraiment avoir prévu une petite présentation succincte pour vous présenter rapidement et aller à l'essentiel au téléphone.

– Une question rapide avec une réponse rapide : est-ce qu'on peut décaler et demander à être rappelé un peu plus tard. Je suis dans le métro ou pas en forme... Et donc je demande de prendre un autre rendez-vous ?

C'est possible ?

– Il vaut mieux, si la personne n'est pas disponible pour répondre de manière claire, on risque de mettre sa candidature de côté parce qu'on a pas les réponses appropriées à l'échange. Alors que si elle dit : est-ce que vous pouvez me rappeler ? Les conditions seront bonnes et elle peut donner les informations utiles pour l'interlocuteur.

– Vous avez la réponse, n'hésitez pas.

Une dernière question... Pardon, il y avait une question ? Ah... Tenez... Merci.

– Je suis une personne sourde et j'ai noté mon numéro de téléphone sur mon CV, c'est compliqué pour moi. Donc est-ce que je peux simplement peut-être mettre mon adresse mail sur mon CV, l'employeur va mettre mon CV en dessous de la pile ou il va le garder quand même ? C'est une question que je me posais.

– Merci beaucoup pour votre question.

– Il y a des outils que l'on utilise du type Tadeo qui permet d'être en contact avec des personnes qui sont malentendantes ou sourdes et qui nous permet de communiquer par ce biais-là. Après, sinon, si on voit qu'il y a une trop grosse difficulté au téléphone on fera autrement. Si on ne peut pas être en communication téléphonique, il y a d'autres solutions, ça peut être Tadeo en prévoyant un échange en direct avec un interprète. Les échanges peuvent se faire avant par mail.

– Ma question, c'était plus sur : est-ce que je dois noter sur mon CV ou pas.

– Vous pouvez mettre : SMS uniquement. À côté de votre numéro de téléphone ou contact par mail. Vous pouvez indiquer quelque chose par mail pour spécifier comment vous contacter. Ce sera plus simple pour tout le monde.

– Merci.

– Je vous en prie. Nous y voilà, nous sommes dans l'entretien et donc la question qui se pose c'est comment vont se passer les échanges...

Plusieurs points portés à votre attention, on revient sur comment faire une première bonne impression. J'aurais tout de suite une question : si on rate, on a l'occasion de faire une autre bonne impression.

Comment être attentif aux questions ?

Comment être factuel et objectif ?

Être honnête, qu'est-ce que ça veut dire ?

On s'en doute mais concrètement dans un entretien comment cela se traduit.

Être concentré et le rester.

Ne pas hésitez, on a fait plusieurs item à : faire reformuler, reposer une question et puis, c'est un point qui revient souvent, ne pas hésiter à prendre des notes. Est-ce qu'on peut prendre des notes ? C'est bien vu, mal vu ? Nous y répondront au fur et à mesure.

Qui veut prendre la parole et démarrer ? Catherine en a déjà parlé. Vous pouvez en reparler, ce sera avec plaisir.

Je répète ma question : est-ce que réellement et or apporter une petite réponse tout à l'heure, est-ce que c'est rédhibitoire qui on rate la première impression...

– La première impression, c'est important, c'est pas le tout, il y a la partie compétence mais c'est quelque chose que l'on connaît. Même les commerciaux qui

font de la vente le savent, les 90 premières secondes sont les plus importantes. C'est subjectif, c'est important.

C'est aussi le sourire, la poignée de main, être un peu jovial et puis aussi le dress code, tout ça rentre dans les premières impressions. Être à l'heure, ne pas avoir de retard. Et quand on attend à l'accueil, s'il y a une hôtesse d'accueil, ne pas faire une mauvaise impression à l'hôtesse d'accueil parce que peut-être que les personnes ne connaissent. Vous devez y porter attention avant même l'entretien.

– Ça commence dès le premier pas dans l'entreprise.

– Je voulais rebondir sur la ponctualité, c'est très important parce que les personnes qui vous reçoivent ont un planning à respecter, peut-être des entretiens à la suite du vôtre, il est important de prévoir une marge pour arriver un peu en avance et être sûr d'être là à l'heure. Si vous êtes en retard, bien prévenir l'interlocuteur, ça peut jouer sur la première impression. Ça peut décaler la journée de la personne.

La personne pourra dire qu'elle préfère reporter le rendez-vous plutôt que vous recevoir avec 30 minutes de retard. C'est important de prévenir si vous avez un souci pour voir comment s'organiser.

La deuxième chance, oui, il y en a. Un exemple spécifique. On peut avoir une première mauvaise impression si jamais, on a du mal à la dépasser, par exemple, sur la personne qui est arrivée en retard, qui n'est pas venue en entretien mais qui nous rappelle et qui ne revient pas un deuxième fois, je demande à ma collègue de faire l'entretien suivant. On peut rester bloqué sur quelque chose de négatif et pour que la personne soit reçue de bonnes conditions, je préfère que ce soit ma collègue qui prenne le relais. Ou vice-versa.

– Pauline ?

– Tout ce que vous avez dit est assez complet. Effectivement, ce qui est important pour vous, prenez les coordonnées de l'interlocuteur que vous allez rencontrer. Vous pouvez être facilement coincé dans les transports en commun, cela arrive très très régulièrement. Même si vous avez pris de l'avance, vous pourriez arriver en retard. Plus vous la préviendrez en avance plus elle sera compréhensive. Elle repoussera le rendez-vous, ou autre mais faites-le, c'est vraiment important. Cela fait partie des premières impressions qui comptent, la ponctualité.

Pour continuer, sur les parties : être attentif à la question, être factuel et objectif.

Je vous disais, on vous le disait, de venir avec plusieurs CV parce que vous pourriez être amené à en distribuer à un manager ou interlocuteur autre. Venez également avec un carnet, prenez des notes, c'est important. C'est important pour vous, parce que vous allez arriver dans une situation de stress.

Vous allez écouter la personne en face de vous mais peut-être que vous n'allez pas retenir les informations et les questions qu'elle vous pose. Notez tout. Cela vous permet à vous, non seulement de revenir tout ce qui a été dit et puis d'être concentré sur vos réponses, de revenir sur un point, une question, une information importante. En même temps, c'est important pour le recruteur de voir que vous êtes là dans l'entretien, concentré, impliqué et prendre des notes, c'est aussi un signe important.

Cela vous permet aussi par la suite, lorsque le recruteur vous pose des questions, d'être factuel et de répondre le plus clairement aux questions.

– Alors, on va faire un petit sondage parmi vous. Pour celles et ceux, j'espère que vous êtes nombreux, à avoir eu des entretiens d'embauche, qui a pris des notes ? Levez la main.

Bien... Donc, je vois que ce conseil est important et j'espère qu'il sera suivi. Vraiment, prendre des notes, c'est capital.

Ah ! Attendez, j'arrive...

– Je veux bien prendre des notes mais moi qui suis non-voyant, comment je fais dans ces cas-là ? Il faut que j'amène du matériel, c'est pas forcément évident.

– Très bien. Merci beaucoup pour cette question. Alors, pour une personne non-voyante... D'abord, est-ce que c'est compliqué pour vous Monsieur... Je vous redonne le micro, d'apporter du matériel.

– Ça dépend lequel. Je peux écrire mais écrire sur une planche à écrire c'est pas évident pour moi. Il faudrait que j'apporte un PC.

– Vous avez une plage braille ?

– Oui.

– D'accord, merci. Est-ce que le cas s'est déjà présenté ?

– Je n'ai pas encore été confrontée à ce cas mais si vous expliquez que vous avez besoin de votre ordinateur pour prendre des notes, ce n'est pas problématique. Il suffit d'expliquer les choses à votre recruteur, tout simplement.

Je voudrais revenir sur le fait d'être attentif à la question. Il faut faire attention aux consignes que l'on vous donne : être succinct dans votre présentation, ou que l'on vous demande un exemple précis de telle chose, ne déviez pas. Répondez à la question. Souvent, en entretien, on a envie d'en dire beaucoup, de vouloir dire tout son parcours. Mais si votre interlocuteur vous a posé une question ou donné une consigne, il s'attend à ce que vous la suiviez. Cela fait partie des compétences pour intégrer le poste derrière. Adaptez votre discours à votre interlocuteur sur le fond avec des exemples précis mais aussi sur la forme.

Est-ce que c'est un opérationnel à qui vous pouvez en effet, parler avec... Vous avez des mots très techniques ? Ou quelqu'un qui ne connaît pas la technique, quelqu'un en Ressources Humaines, et qui ne va pas comprendre ce que vous dites. Adaptez votre discours à votre interlocuteur.

– Si c'est un opérationnel, utiliser le vocabulaire technique.

– Oui, faites attention à qui vous avez à vers et donnez des exemples précis de ce que vous avez fait. Globalement, je suis capable de faire ceci ou cela, cela ne veut rien dire. Il faut être sûr des exemples concrets qui démontrent que vous avez fait tel ou tel type d'activité ou d'action.

– Catherine ?

– La partie écoute est importante. Il faut écouter les questions et rebondir. Si une vous gêne, demandez à ce qu'elle soit reformulée. Vous êtes deux personnes avec le recruteur, qui allez échanger autour d'un CV, compétence ou offre. Il ne faut pas avoir peur de poser des questions, de façon à ce que un lien un peu sympathique arrive dès le départ et que l'on puisse échanger facilement autour de l'entretien.

– Puisqu'on est dans l'attention portée aux questions par les recruteurs ou opérationnels, est-ce qu'on peut demander à son interlocuteur de répéter la question ou apporter des précisions sur les informations qu'il attend ? Parfois, c'est pas très précis ou pas très net pour nous et on ne sait pas comment répondre. Est-ce qu'on peut se permettre cela ?

– Oui, il faut demander au recruteur qui parfois n'a pas été très clair à ce moment-là. Cela arrive, c'est dans les deux sens !

C'est votre réponse qui va en découler et elle sera claire si la question l'a été. L'échange est important. La communication est importante. Il faut poser aussi des questions. N'hésitez pas.

– Vous pouvez reformuler pour voir si vous avez bien compris la question initiale. On n'est pas toujours très clair lorsqu'on fait un entretien. Est-ce que j'ai bien compris votre question ? Vous souhaitez que je parle de cela et cela ?

Aucun souci. Vous souhaitez aller à l'essentiel et répondre à la question. C'est très bien.

– Merci beaucoup. Dans l'entretien, encore plus que dans la préparation, nos postures, attitudes, la façon dont on va parler, le non verbal joue énormément. Leïla, est-ce que vous pouvez nous donner des règles et point d'attention ?

– Oui, ce sont les règles les plus classiques. Si on repart sur le démarrage et la première bonne impression. Comment le faire ? La poignée de main. On va éviter une poignée demain assez molle peut donner une image négatif de quelqu'un qu'il va la foire accompagner ou est-ce qu'il va prendre des initiatives ? Cela peut être le contact visuel pour ceux qui voient, d'avoir un regard, pas fuyant...

Petite pause ! (*Rires*)

Je parlais du regard. Ne pas avoir le regard fuyant pour ceux qui voient. Cela fait partie des erreurs, en termes de communication non verbale, qui sont peu appréciée. Cela peut arriver dans le cas de strabisme ou de chose comme cela, le recruteur ne sait pas trop si vous le regardez ou pas, si vous êtes en confiance ou pas. C'est bien de pouvoir expliquer. N'hésitez pas. Au contraire, cela prouve votre sincérité et c'est une manière de parler de son handicap. Parce qu'il faut en parler aussi mais je crois que c'est une autre conférence.

Il y a d'autres éléments : le facteur sympathie. Ne pas hésiter à jouer avec. On va plus aller vers quelqu'un qui souri, avenant, qu'une personne qui a les bras croisés, qui va garder son manteau, son sac, sa sacoche sur ses genoux en entretien. On peut penser que cette personne est pressée et n'a pas envie d'être là. Cela peut vous desservir. Mettez les chances de votre côté.

Souvent, vous avez des recruteurs bienveillants et ne vont pas venir rigueur de ces choses-là. Ils savent que c'est un moment assez stressant.

– Merci beaucoup. Vous avez en général des recruteurs bienveillants, vous confirmez ?

– Oui !

– On continue sur l'« après » entretien. Cela commence à la fin de l'entretien et Leïla, je vous laisse la parole. Vous avez voulu souligner la façon de soigner son départ de l'entretien. Vous pouvez nous en dire plus ?

– Oui, c'est toujours de rester sur le facteur sympathie, de concrétiser toujours ce facteur-là. Appuyer ou jouer sur l'humour. C'est un trait de personnalité. Ne pas hésiter à finir là-dessus. On ne fait pas de blague, il ne faut pas non plus se lâcher. Ne pas trop prendre ses aises mais poser des questions. Quand est-ce que vous allez avoir un retour par rapport à votre candidature et encore une fois, garder le sourire, être bienveillant, poser des questions, le dress code ou autre et ne pas... Comment dire... Ne pas se tirer une balle dans le pied à la fin à posant des questions sur le CE et les avantages ! Ne pas terminer comme ça ou plutôt de s'intéresser aux valeurs de l'entreprise.

– Si je comprends bien, tout à l'heure, vous nous avez dit qu'il fallait faire attention pour donner une première bonne impression mais si je continue, c'est aussi de laisser une bonne dernière impression.

– Exactement. C'est cela. À la fin, je pense qu'un bon candidat, c'est celui qui va s'intéresser, porter de l'intérêt à l'entreprise. L'entretien est pour vous, la réponse aussi mais de porter un intérêt à l'entreprise, le recruteur sera sensible à cela.

– Justement, les recruteuses, à vous de parler. À quoi êtes-vous sensibles à la fin de l'entretien ?

– Effectivement, en arrivant à la fin de l'entretien, le rendez-vous est un petit peu plus détendu. Il ne faut pas non plus oublier que nous sommes en entretien d'embauche. Cela peut être l'occasion de poser une question sur les locaux, le service dans lequel vous êtes reçu, la salle de réunion. Je ne sais pas. Vous pouvez aborder ce type de questions. Et puis, effectivement, rester quand même concentré jusqu'au bout, essayez d'avoir des informations sur la suite si c'est possible. Que la personne vous explique la procédure qui va suivre.

Savoir si vous allez pouvoir relancer la personne, si vous allez avoir une réponse rapidement et puis voilà.

Pensez au trajet jusqu'au bout, jusqu'à la sortie de l'entreprise, même le métro ou le RER qui se trouve près de l'entreprise. Vous êtes entouré de personne qui travaille sur le site. Vous pouvez être assise à côté dans le RER d'une personne avec qui vous allez travaillé.

C'est important de faire attention à ce que vous dites, au coup de fil que vous allez passé. Ça c'est des expériences personnelles, je pense qu'on les a toutes eues.

Faites attention à ça. Soyez souriant et poli jusqu'au bout. C'est des petits détails qui sont importants et auquel on ne passe pas forcément.

– Alors, ça c'est quand on quitte l'entreprise.

Moi j'aimerais savoir aussi quelle suite à donner ? Comment peut-on se manifester après l'entretien ?

– En général la personne qui vous reçoit vous le dira, en fin d'entretien, le processus de recrutement sous combien de temps la personne reviendra vers vous. Il est important que vous laissiez bien ce délai qu'il vous a communiqué avant de relancer votre interlocuteur. On reçoit un certain nombre de candidats et si tous les jours, on a des personnes qui nous relance alors qu'on les a vus la veille, c'est pas très agréable pour nous !

Par contre, si on a donné un délai de deux trois semaines, vous pouvez voir au bout des deux trois semaines si vous n'avez pas de retour. Et si vous avez besoin d'un débriefing de l'entretien, c'est envisageable. Laissez juste le temps à l'interlocuteur de donner une réponse et il pourra revenir vers vous pour dire ce qui était moins pertinent pour vous entraîner à un entretien. C'est fait aussi pour ça. Vous allez rencontrer une entreprise et c'est un échange, ça doit vous permettre de vous entraîner, si c'est pas le bon entretien, la bonne entreprise à l'instant T, l'entretien que vous avez eu vous aidera pour les suivants. Il faut prendre l'expérience comme tel.

– Vous pouvez faire un mail de remerciement au sujet de l'entretien. Et je rebondis sur la prise de note. Si vous avez pris des notes, vous pourrez reprendre des éléments que vous avez parlé avec l'interlocuteur et repositionner votre motivation pour conclure l'entretien.

– Un mail de remerciement, c'est une chose très marquante, à forte valeur ajoutée, je pense.

Très bien. Je suis désolé, on est un peu pressé par le temps. Mais c'est de ma faute. On déborde depuis trois minutes sur la conférence suivante. Donc je ne voudrais pas qu'ils m'arrachent les bouts de cheveux qui me restent. Je vous remercie. Les informations et conseils, j'espère qu'ils vous seront utiles. N'oubliez pas un petit conseil, vous avez toute la journée déjà pour tester quelques clés de réussite,

n'hésitez pas. Pauline Bessière de Generali merci beaucoup. Aure Lacroix de BNP Paribas, merci. Catherine Petrovic de Siemens, merci aussi. Et puis Leila, notre coach en attitude positive, tant intérieur que extérieur, merci beaucoup. Je vous remercie beaucoup. Et bonne journée. Bonne visite sur le salon.

Au revoir.

– Bienvenue à tous. Je voudrais faire juste une petite annonce pour les camarades de l'ADAPT est-ce qu'on pourrait avoir un petit peu d'eau ? Merci s'ils nous entente de nous apporter des petites bouteilles.

Je sais que la conférence... On peut avoir un petit peu d'eau ? Merci.

Cher amis bonjour. Bienvenue au forum emploi pour la 20e édition. La deuxième conférence s'intitule : doit-on parler de son handicap ?

Si oui comment ?

Et pour m'accompagner ce matin, j'ai une chance folle. Trois personnalité, professionnelle de l'emploi, et trois professionnelle qui connaisse bien les problématiques liées aux handicap en entreprise.

À ma gauche Irène Idec de Dassault Systèmes. Irène est-ce que vous pouvez vous présenter une toute petite minute avant qu'on commence ? Et nous présenter le groupe Dassault Systèmes s'il vous plaît ?

– Oui. Bien sûr. Bonjour. Donc je suis Irène Idec.

– Est-ce que je peux avoir le micro ? C'est bon ?

– C'est bon ? Je parle plus fort. Très bien !

Alors, bonjour à tous. Je suis Irène Idec, je suis chargée de recrutement et je travaille également au sein de la mission handicap du groupe Dassault Systèmes pour reclarifier notre entreprise. On est éditeur de logiciel. On est spécialisé dans la 3D et dans tout ce qui concerne les nouvelles technologies lié à la réalité virtuelle et augmenté. Ça va comme présentation ?

– C'est parfait merci. À ma droite Biljana Kostic de la société Ingérop. Vous pouvez vous présenter s'il vous plaît ?

– Vous m'entendez ? Oui. Biljana Kostic, je suis responsable ressource humaine et en charge de la mission handicap. En deux mots, le groupe Ingérop, c'est 1700 collaborateurs et notre métier c'est du génie civil, de la construction dans le domaine du bâtiment, infrastructure, ville, énergie. On construit des routes, des autoroutes, des ponts, des bâtiments, des stades, des écoles, des hôpitaux. Des

profils ingénieurs et de manière plus large, techniciens. Je suis ravie d'être avec vous aujourd'hui et j'espère qu'on pourra aborder le sujet du CV et de l'entretien durant cet conférence.

– Merci Biljana et à ma droite Stéphane Rivière.

– Bonjour à tous. Je ne sais pas si je suis incontournable, je me sens petit par rapport à vous. J'ai font dit l'entreprise Talentéo, un site Internet aujourd'hui qui est partenaire de l'ADAPT. Notre travail c'est de rendre visite ce que font les entreprises, et c'est pas visible, ne serait-ce que leur métier sur le web. Notre savoir c'est c'est celui-là, le côté digital, la digitalisation de l'économie. Nous, on essaye de digitaliser la communication des entreprises. Talentéo.fr.

– Merci infiniment.

Alors pour commencer cette conférence, j'aimerais vous faire un petit cadeau. On va regarder un film qui va mettre en situation la problématique de cette conférence.

Chers amis en régie, c'est parti !

(projection vidéo)

– on rentre immédiatement dans le vif du sujet, le culot de cette personne valide...

On est ici pour voir un peu comment faire quand on veut chercher du boulot et qu'on pense qu'on est différent et qu'on a envie ou pas de parler de cette différence, de cette singularité.

Alors doit-on parler de son handicap ?

Moi, j'ai envie de demander d'abord à mes amis, avant de parler de quoi que ce soit, il faut déjà quand on cherche un boulot faire un CV, et avant il faut peut-être savoir à qui on s'adresse et savoir qui nous sommes et ce que l'on veut.

Irène, quand on a préparé cette conférence, vous m'avez dit : mais avant de commencer il faut peut-être qu'on sache ce que l'on veut faire ?

Est-ce que vous pouvez nous dire comment on fait ?

– En tout cas on pourra vous donner quelques éclairages. Avant de cibler les entreprises, il faut commencer par soit, se poser la bonne question : qu'est-ce que j'ai envie de faire de ma vie et de ma vie professionnelle. C'est important de définir son projet et savoir réellement ce que l'on va faire ces prochaines années. En fonction de ses aspirations professionnelles, personnelles, sa santé, pour

échanger avec les entreprises sur l'adéquation entre votre profil, votre projet et les métiers existants dans l'entreprise.

Aujourd'hui, on constate que beaucoup de personnes ont encore du mal à se définir par rapport à un projet professionnel. Il y a beaucoup de choses qui évoluent dans les entreprises et on est face à des candidats qui ne sont pas forcément en adéquation avec l'évolution des métiers et c'est quelque chose qui est très important.

Avoir une passion c'est bien mais toute passion n'est pas bonne à se transformer emploi. C'est tout l'intérêt de se faire accompagner pour définir quelque chose qui aura une réalité concrète dans le milieu du travail.

– Merci. Effectivement, quand on est candidat, il faut déjà savoir ce que l'on a envie et connaître ses compétences et connaissance, c'est le message comme dans n'importe quel type d'embauche. Si je comprends bien, il faut d'abord définir son projet, et connaître l'intégralité de ses compétences et connaissances ?

– Exactement. Évidemment, on peut ne pas toujours avoir toutes les compétences, dans ce cas, cibler peut-être une formation pour avoir justement les compétences et développer ces premiers acquis pour mettre en place son projet ensuite.

– Merci. Imaginons dans un monde idéal comme le disait tout à l'heure le comédien dans le film, on a défini son projet professionnel, après on cherche du boulot en adéquation... On va commencer par cibler quelques entreprises et là on est confronté à un océan de boîtes et d'entreprises susceptibles de nous renseigner. Comment on fait ?

Je me tourne vers Biljana, comment on cible une entreprise qui correspond à la liste de compétence et au profil qu'on s'est défini ?

– J'ai envie de dire qu'on a une chance aujourd'hui, c'est Internet. On a un accès à l'information incroyable. Que vous soyez travailleur handicapé ou pas, vous avez pléthore de source d'informations possibles pour voir la société que vous avez ciblée. Dans un premier temps il y a les sites Internet de l'entreprise mais cela ne valorise pas toujours le niveau RH. Il faut être curieux, ne pas s'arrêter à l'institutionnel. Il y a d'autre outil, LinkedIn, Facebook... Et un autre sur les entreprises.

Il y a de très bonne information sur l'entreprise. Il est plutôt souhaité qu'elle soit bonne que mauvaise. Le but est de vous encourager à venir à nous.

Ce sont des salariés qui ont été présents ou sont présents. J'ai envie d'aller, ça m'intéresse pas, ça permet d'avoir une image un peu différente.

Une parenthèse si tu m'autorise, sur le projet professionnel. Quand on construit son projet professionnel évidemment il faut savoir que l'on aime et ce que l'on aime pas. Ça aide à se construire et lorsqu'on est en situation de handicap, souvent j'ai eu des personnes entretien qui disent : j'ai choisi ce job par défaut parce qu'il y a plein de choses que je ne peux pas faire.

Ne construisez pas votre projet autour de ce que vous ne pouvez pas faire, voyez ce que vous pouvez faire et on verra ce que l'on peut faire pour adapter le poste pour que vous puissiez faire ce que vous aimez faire.

– Merci. Stéphane, tu es un professionnel du numérique et tu connais bien le monde du web. Quand on cherche un job et qu'on a repéré les sites Internet, est-ce qu'il y a des pièges ? C'est facile ou pas ? Souvent les boîtes communiquent, c'est souvent une politique d'affichage, on le sait tous, ça valorise, ça donne une bonne image des entreprises mais est-ce qu'il y a une adéquation entre la volonté de la boîte d'embaucher des personnes issues de la diversité ou pas, est-ce que cette politique est réelle et comment on fait, toi qui a l'habitude de fouiller dans le web, quels sont les outils pour regarder si les entreprises disent la vérité ou pas ?

– On peut avoir des indices de ça. Les entreprises depuis la loi de 2005 on tendance à afficher... Vous m'entendez bien ?

Vous avez la possibilité d'aller derrière la vitrine. Et le net permet ça. Quand vous avez réservé un restaurant ou un hôtel, vous avez le réflexe de regarder les commentaires. Les entreprises sont en retard par rapport à ça. On les aide à le rendre visible.

Il faut pouvoir entrer en contact avec les meilleurs témoins. Ce que vous avez évoqué, Viadeo, LinkedIn... Peuvent permettre d'identifier des collaborateurs qui pourront vous raconter réellement.

Vous avez le réflexe d'aller sur google, les entreprises ont un chantier de rendre visible ce qu'elles font. On essaie de rendre visible les actions des missions handicap.

Les outils, c'est les mêmes que pour tout le monde. C'est ce que l'on a essayé de montrer dans cette vidéo, on espère qu'elle pou a plus, c'est les mêmes outils que pour tout le monde.

– Justement, puisqu'on est dans cette situation d'égalité de traitement, c'est ce qui nous intéresse, est-ce que tu peux nous dire... J'aimerais que l'on se mette à la place de candidats, concrètement je prends mon smartphone, mon ordinateur, et je fais quoi pour savoir si effectivement un collaborateur d'une entreprise prend la parole sur ces sujets-là ? Comment ça marche ?

– Je commencerai par une requête google de toute façon, handicap, recrutement. Vous regardez ce qui sort, c'est intéressant ou pas. Et comme pour tout le monde avant que les outils numériques arrivent, est-ce que j'ai dans mon réseau quelqu'un qui y travaille ou qui connaît quelqu'un qui y travaille et qui pourra dire : la com, c'est du pipeau ou le contraire. L'approche est pragmatique.

Il y a beaucoup d'info aujourd'hui mais trop d'info. Les entreprises s'emparent de ces outils de bonne manière, je pense que les réseaux sociaux peuvent être vertueux pour rendre visible ce qui se passe. Il n'y a pas de faux-fuyant, je reprends l'exemple du restaurant, du bouquin... Ou du disque... Des morceaux qui sortent, on like ou pas.

On a une réputation de l'entreprise beaucoup plus concrète parce qu'elle est appuyée... Quelque chose partagé sur google a été partagé par la communauté. Quand vous retrouvez une information de ce type, il y a tout à penser qu'elle est véridique.

– On peut accorder un potentiel de confiance à ces informations partagées sur la politique de recrutement, j'allais dire, avant même la politique handicap, on peut commencer à faire confiance à des entreprises dont les collaborateurs ont pris la parole publiquement sur ces questions.

– S'ils ne l'ont pas encore fait, c'est vraiment autour de vous et les réseaux comme Viadeo ou LinkedIn permet d'identifier des personnes de votre réseau qui connaissent des personnes dans ces entreprises. Chez X ou chez Y, je suis en situation de handicap, je peux en parler ou pas ? Est-ce qu'ils ont à la hauteur du sujet ou pas ?

– Mesdames, vous partagez ce point de vue ? Avant d'entamer le CV et l'entretien d'embauche, puisqu'on parlait de dialogue et de rencontre, est-ce que vous pensez utile, quand on prépare cette candidature, de demander à des amis, de confronter les avis, est-ce que la candidature peut se faire à deux ou trois, une fois qu'on a repéré, identifié son projet professionnel, qu'on a regardé si les entreprises étaient

en adéquation, comment vous voyez les choses point de vue recruteur ou candidat ? Irène ?

– Je commence ?

– Allez ! C'est toi qui commences !

– Je pense qu'aujourd'hui n'importe quel salarié de n'importe quelle entreprise accorde beaucoup d'importance à son bien être au travail et que l'on soit en situation de handicap ou non, quand on cherche un nouvel emploi, on aime savoir comment cela se passe ailleurs et savoir si ce qu'on va quitter sera meilleur ou pas que ce que l'on va trouver.

LinkedIn et autre permettent le réseautage, c'est important. En tant que recruteur, j'utilise un mot barbare, on googlise les candidats. Il n'y a pas de raison que les candidats ne le fassent pas pour les entreprises.

– Je suis d'accord. C'est même indispensable d'aller par vous-même chercher des informations sur LinkedIn ou un autre réseau social. Il faut oser, c'est la clé, il faut très cohérent après, on va en parler. LinkedIn c'est un outil formidable mais il y en a d'autre. Viadeo ou Facebook éventuellement.

Quand vous vous adressez à un salarié il vous dira la vérité. Moi-même je suis souvent sollicitée, on m'envoie un mail et je réponds honnêtement. C'est quand même rare qu'on vous donne des info bidon quand on vous posez des questions sur un réseau social. Si elle prend la peine de vous écrire, l'information est plutôt fiable en règle générale.

– Merci je continue le chemin de cet entretien : on a un projet professionnel, on a repéré l'entreprise, on sait où on va, on a des renseignements fiables sur la politique de recrutement, maintenant il faut passer à l'écriture du CV.

Alors... Je sais ici par exemple que sur ce forum vous avez un aide, il y a un espace coaching qui doit être par là-bas... Mais nous ici on va demander à nos amis intervenants des conseils notamment sur la mention de son handicap, de sa singularité, de sa différence. Est-ce qu'on met sur un CV ou pas, est-ce qu'on indique et comment, et de quelle façon ça se met et à quel endroit ? Parce que moi, si je dis aujourd'hui comme pour reprendre le film de tout à l'heure, je cherche un boulot, je suis un homme blanc de 50 ans et... Non, non moi c'est 50 ! (*Rires*) et diplômé... C'est pas la même chose que de dire : je suis une femme noire et en fauteuil. On est d'accord ?

Donc... Qu'est-ce qu'on fait ? Comment on le fait et ou ? La différence et le handicap ?

Irène ?

Biljana. On va se tutoyer.

On va se tutoyer on est pratiquement en famille.

– La question qu'il faut se poser c'est la pertinence de l'information par rapport à...
Je vais attendre...

– Excusez nous...

– Si quelqu'un est concerné, il peut y aller. Tu poses la question de où et est-ce qu'il faut le mettre ? Est-ce que c'est pertinent où non que vous êtes en train de préparer pour envoyer à l'entreprise ?

Dans un CV, il faut mettre tout ce qui est important, pertinent. Le handicap, c'est une caractéristique parmi tant d'autres. J'ai envie de dire... J'exagère mais cela peut être au même endroit que l'état civil. C'est une information de vous complémentaire que vous donnez à l'entreprise sauf si évidemment, quelque chose vous empêcherait d'occuper le poste et des adaptations particulières. Quand je reçois un CV et que je vois RQTH, ce n'est pas un problème. Ce qui compte c'est de donner envie au recruteur de vous recevoir en entretien. Au-delà de la mention RQTH.

– Irène ?

– Je suis tout à fait d'accord avec Biljana. J'ai trop tendance à voir dans les CV, en gros, là où on pourrait avoir le cachet avec le poste que l'on vise, écrit : travailleur handicapé. Je suis désolée c'est pas un métier, pas une compétence, c'est un état de fait. Comme le disais Biljana...

– Monsieur Uber ! Dépêchez vous !

– C'est les chauffeurs !

– Très bonne blague ! (*Rires*)

– La situation de handicap est un état de fait et très justement, posez vous la question de : si vous le mentionnez, pourquoi vous le faites et qu'est-ce que c'est censé apporté au recruteur qui va lire votre CV ? Si vous avez besoin d'aménagement spécifique pour votre entretien, votre poste demain, oui. Au-delà de ça, finalement, qu'est-ce que c'est censé apporté à vous et au recruteur ?

– C'est la question de la cohérence. On a abordé le CV mais un CV accompagne une lettre d'accompagnement et de candidature. Est-ce que si on l'a mis dans l'un il faut le mettre dans l'autre ou en reparler dans les deux ? Stéphane ?

– J'apporterait une nuance. Avant de mentionner une RQTH sur un CV ou lettre ou un profil LinkedIn, qui vous avez envie de mentir sur votre CV, faite le sur LinkedIn parce que cela se voit ! Au-delà de la plaisanterie, vous pouvez mentionner votre RQTH. Cela dépend à qui vous adressez. Cela dépend de qui va le recevoir.

Si vous êtes en confiance, vous savez que dans cette entreprise je vais parler de manière naturelle mais je vais rassurer sur le sujet. Vous avez cette reconnaissance mais pas besoin d'adaptation ou alors de cela et vous donnez les solutions. Je ne suis pas un grand fan des lettres de motivation parce qu'on ne les lits pas. C'est un complément mais pensez à la cohérence, au-delà de la boutade et du mensonge de LinkedIn et du CV. Pensez à la cohérence.

– Biljana ? Sur la lettre de motivation ? Qu'est-ce que tu peux ajouter ?

– Si vous l'avez déjà mentionné dans le CV, inutile de le mettre dans la lettre de motivation et inversement. Il ne faut pas que cela devienne non plus obsessionnel dans la communication et que l'on ne voit plus que cela. Ce n'est pas l'objectif. L'objectif est de mettre en avant votre profil. Si vous voulez donner l'info du handicap, faites-le mais en sachant à qui vous vous adressez. Ne le répétez pas 50 fois, ce n'est pas cela qui va faire que l'on va vous recevoir en entretien.

– C'est clair. Stéphane, par exemple, toi, tu as menti sur ton CV ?

– Oui, cela fait un moment ! (*Rires*) ce n'est pas vrai !

– Maintenant que l'on a un CV et une lettre, on a été... On a reçu un coup de téléphone ou un mail parce qu'on est moderne dans les entreprises ! Et on nous dit : Monsieur, Madame, vous êtes convoqué à un entretien d'embauche. Alors, là, le problème reste entier. J'en ai parlé ou pas ? Comment je fais ? Est-ce que le jour de l'entretien, surtout pour les handicaps invisibles, qu'est-ce que je dis à la personne en face de moi ? Moi qui suis candidat ? Irène ?

Je suis en entretien, comment je fais pour aborder cette question ?

– Alors... Moi, avant de répondre à ta question, je voulais juste préciser ce que je pense du... Le CV, c'est votre passé et la lettre de motivation est le futur. Vous devez valoriser vos compétences et le projet professionnel à développer avec l'entreprise.

Que vous ayez ou non mentionné votre situation de handicap, lorsque vous arrivez en entretien, la première des choses c'est s'il est visible ou non.

Si vous arrivez en entretien avec un ami à 4 pattes comme la mienne bien allongée à mes pieds, cela va être difficile de la camoufler. C'est bien de prévenir les personnes que vous allez rencontrer, ne serait-ce que pour que la personne puisse aussi se préparer, préparer l'espace d'accueil pour l'entretien pour que l'environnement soit propice à un entretien professionnel et de qualité.

Si la situation de handicap est non visible, vous avez la liberté de ne pas l'évoquer et de faire... De suivre le processus classique de recrutement.

Si vous estimez que la personne face à vous vous met suffisamment en confiance, que vous voulez échanger sur ce point, je suis plutôt d'avis à en parler au cours ou en fin d'entretien, peut-être aussi au moment où vous allez présenter vos compétences, la manière dont vous allez aborder le poste en disant : j'ai bien compris le poste. Mes missions, c'est ça et... Voilà. De manière un peu insidieuse. Cela va donner des billes à votre interlocuteur, il va rebondir ou pas mais on reste dans la dimension professionnelle. On ne met pas sur la table un état de santé mais une situation qui est où non compatible avec un poste de travail.

– Oui, c'est fondamental. Biljana, tu peux compléter ce que vient de dire Irène ?

– Oui, je suis évidemment d'accord avec toi. On a fait l'exercice de se mettre dans la peau du candidat qui cherche une entreprise et un poste. Essayez de vous me mettre à la place d'un recruteur. C'est quoi son job ? Mettre à exergue un profil, valide ou pas et d'essayer de parcourir un bout de chemin ensemble.

Je vais vous parler de moi. Je n'apprécierai pas d'avoir contacté un candidat, lui avoir donné un rendez-vous sur la base d'un CV où le handicap n'est pas mentionné et de voir arriver la personne le jour J, avec un chien, ou autre handicap visible, c'est que le truc n'est pas clair dès le départ. C'est comme un candidat qui me dit qu'il cherche un poste à Paris mais qu'il habite à Marseille. Ah... Le handicap, c'est la même chose. Il faut s'assumer. Quand on cherche à recruter quelqu'un, et il cherche des compétences et un profil. Être capable d'en parler, d'échanger, de l'assumer. C'est déjà en termes de profil, de caractéristiques individuelles un plus par rapport à quelqu'un d'autre à expérience égale.

J'ai envie de vous dire : éviter le mensonge et si vous le faites, faites-le de manière la plus cohérente possible.

- C'est prendre un risque de toute façon.
- Je vais prendre un exemple qui m'est arrivé et dites-moi comment vous auriez réagi. J'ai une entreprise, une agence de communication et j'ai voulu embaucher quelqu'un. J'ai lancé un recrutement. Quelqu'un est arrivé à mon bureau, une jeune femme, très compétente, etc. À la fin de l'entretien elle me dit : j'ai quelque chose de grâce à vous dire. Elle me dit : « J'ai deux enfants ».
- Là... Les bras m'en sont tombés. Oui... Effectivement... C'est super grave. Et pour quoi ? C'est quoi le problème ? Vous les avez eu de façon illégitime ? Il y a trois papas ? Quatre mamans ?
- Elle t'a dit, c'est toi le père !
- J'ai regardé son CV et c'était pas marqué qu'elle était mariée ou pas, avec des enfants. Je me suis posé la question de cette inscription d'un renseignement sur sa vie personnelle, nécessaire ou pas. Je me suis dit : est-ce que c'est pas pareil pour le handicap ? Dans ces cas-là, qu'est-ce que vous faites Mesdames et Messieurs les recruteurs ?
- Cela m'évoque le film. Dans la société française, c'est un problème d'avoir des enfants. Je me souviens d'une femme qui m'avait montré son profil Viadeo. Et pendant ces trois ans de congé parental, elle avait mis : directrice générale de sa famille. C'est des exemples extrêmes mais qui marchent j'ai trouvé cela très drôle. Les enfants, c'est des bonnes nouvelles. On revient à ce que l'on disait avant. Quelle représentation à mon recruteur de ce que je représente ? Je lui amène des solutions. C'est peut-être que je suis plus fatigué, peut-être que je demanderai de partir un jour sur deux à 17 heures. Et voilà.
- Je me souviens quand je cherchait du travail la première fois de ma vie on m'avait dit : il faut savoir tes qualités et tes défauts. En école de commerce, on nous apprenait cela mais il fallait aussi à prendre à les compenser. Par exemple : je suis bordélique mais organisé au travail.
- Est-ce que les situations de handicap peuvent être finalement, appréhendées de cette façon-là ? Irène, je vois que... (*Rires*)... J'ai l'âge que j'ai, on apprenait comme cela à trouver du travail à l'époque.
- Comme on dit souvent, tu as les qualités de tes défauts !
- Dieu soit loué, je ne cherche pas de boulot. Est-ce qu'il faut faire pareil ? Précisément sur ce que vient de dire Stéphane, de la représentation de son

handicap, se mettre à la place du recruteur. Est-ce que les gens ont des représentations précises ou pas ?

– Déjà pour répondre à ta jeune femme enceinte, j'aurai répondu : oui et alors ? Non. Après, effectivement, je vais répondre un petit peu en reprenant ce que disait Biljana. Je pense que la première chose c'est de s'assumer et connaître ses propres limites et savoir comment vous pouvez les compenser, ou les dépasser.

Effectivement, un recruteur, n'importe qui, on a tous des représentations, des idées reçues, sur ce qu'est le handicap. Et on ne peut pas se mettre réellement à la place de quelqu'un.

Donc la meilleure personne qui vous connaît c'est vous-même. Et je pense que pour rassurer une entreprise, votre futur manager, le recruteur que vous allez rencontrer, c'est de lui dire clairement : voilà ma situation. Voilà mes limitations et voilà comment je gère habituellement dans mes anciens postes, ma vie. En gros, c'est vrai que j'ai certaines contraintes mais aujourd'hui je les assume pleinement et je sais les gérer.

Une fois qu'on a dit ça, le recruteur, manager va se dire : O.K. Très bien, la personne est bien dans sa tête, dans ses jambes, elle sait se positionner, elle sait être effectivement... Disons, qu'elle a une attitude professionnelle et sait se projeter dans l'emploi. C'est ça qui est important pour l'employeur.

Après, effectivement, qu'il y ait un aménagement de poste, physique, organisationnel, il faut que l'on co-construise le poste pour qu'il soit compatible aussi bien pour vous que pour l'entreprise.

Mais, voilà. Après, les qualités, les défauts, finalement, qu'est-ce que c'est ?

Dans une situation ou dans une autre, les qualités changent.

Donc pour moi, du moment qu'on sait se présenter, qu'on sait sa propre situation, les choses sont faciles. Il suffit de les dire honnêtement et clairement.

– Stéphane, tu veux peut-être réagir surtout ça ? Toi, qui a l'habitude d'accompagner justement les entreprises dans le cadre de la numérisation de leurs missions, notamment sur les questions liées au handicap, est-ce que tu as des exemples de situations réussies avec des discours très très clairs sur la mention pendant l'entretien ?

– Oui j'en est plein. C'est très lié au contexte de la rencontre, ce qui s'est passé. J'en est plein de rencontres, qu'on va pouvoir organiser sur des événements sportifs.

Il y a des changements de regard. On parle du handicap, mais il y a des handicaps. En gros, il y a tant de réussite que de contexte de handicaps. Je vais rebondir surtout ce que vous dites. On va parler du handicap, mais surtout des réussites professionnelles malgré le handicap. J'ai plein d'exemple de réussite, on va raconter des histoires. J'en est pléthore.

On va dire aujourd'hui que le handicap n'est pas un problème, qu'il faut dépasser. C'est compliqué. On vous donne des billes très concrète pour aller vers les entreprises qui sont engagé réellement. Il y en a qui ne le sont pas mais allez vers celle qui le sont. C'est plus facile qu'avant. Il y avait des plaquettes, on nous disait : on est accueillant. Aujourd'hui vous avez le moyen d'aller vers ça.

– Tu nous confirmes que sur les réseaux sociaux, sur l'Internet, on a vraiment de quoi se rassurer ?

– On peut, on a des réseaux sociaux qui sont différents les uns des autres, des réseaux socioprofessionnel. Facebook c'est autre chose. Il faut verrouillé les information qui vous concerne. Si on trouve des choses scabreuse, si on googlise, Stéphane Rivière Talentéo, vous allez trouver des choses. Moi je suis recruteur, faite gaffe à ce que vous laissez sur Facebook notamment. La page google est essentiellement alimenté sur les contenus partagé, des choses sur les réseaux sociaux, LinkedIn, Viadeo.

– Biljana on avait évoqué ensemble cette question de la réussite à l'embauche, et tu m'avais donné des exemples. Je me suis souvenu que tu m'avais parlé d'un gène apprenti, est-ce que tu peux nous raconter cette histoire concrète et vécue ?

– Oui effectivement, on a embauché il y a un an de mis de cela, j'ai reçu en entretien un jeune apprenti qui se lançait dans une formation, et il y avait un trou dans son CV, pas expliqué, mentionné sur le CV et péa expliqué. Et le jour de l'entretien, je pose la question, ce qui s'était passé entre 24 et 27 ans, rien n'était sur le CV. Je le sans gêné. Il me dit un truc du genre : j'ai été un petit peu malade. Trois ans c'est quand même relativement long.

Donc en tant que recruteur, on se dit : tient il y a un truc à creuser, c'est des questions personnelles. Tout ce qu'on peut faire, c'est ce que j'ai essayé, c'est de le faire parler en disant : est-ce que ça a un intérêt que je sache pourquoi, ou est-ce qu'on poursuit l'entretien et auquel cas allons-y. Il a dit : non, je vais quand même vous raconter. Ce jeune homme était bipolaire. Pendant trois ans, il s'est battu

contre sa maladie, et on arrive à le stabiliser et faire qu'il puisse se remettre dans le quotidien normal entre guillemets et faire son apprentissage.

On l'a embauché, et le première jour quand il est arrivé pour qu'on contrat de travail, je lui ai demandé, que fait-on avec le manager ? Est-ce que vous lui en avez parlé ? Non. J'ai pas envie qu'on me regarde bizarrement. Je l'ai juste mis en garde sur le fait qu'à partir du moment où on a cette maladie, on peut être de très bonne humeur un jour et de moins bonne humeur le lendemain et si c'est pas expliqué au manager, ça peut poser question et susciter des frustrations inutile alors que c'est justifié.

On a pris conjointement la décision d'appeler le manager. Il est allé le voir en expliquant sa situation. Lorsqu'il a eu ses saute d'humeur parce que ça s'est produit, les choses se sont bien passé, les gens ont compris.

Pour répondre à la question. Oui il faut en parler, vous voyez que dans ces cas-là, si vous dites rien, le jour où ça arrive, on se pose des questions. Il aidé motivé ? Il n'est peut-être pas à sa place ? Pas compétent ? On s'est trompé sur le recrutement ? Toutes les questions qu'on se pose.

– Ce qu'il faut retenir de tout ça, en fait ce qu'on disait toujours lorsqu'on cherche un boulot c'est qu'on a en face de nous un responsable de ressources humaines. Et dans ressource humaine, il y a humain. Les gens comprennent. Et les DRH, les recruteurs sont en mesure de comprendre ce que nous voulons, et ce que nous sommes.

Je crois que chez Dassault Systèmes, vous avez aussi des exemples de réussites et de cas comme ça qui se sont bien passés avec une mention et une déclaration ?

– Oui. Alors moi je vais aller plus loin que Biljana parce que effectivement on a eu pareil, l'occasion de recruter un jeune qui présentait pour le coup, un trouble autistique et il a été transparent dès le départ. Plutôt concret, sur sa situation. Parce que bon, on parle de la phase préalable avec les entretiens, et puis après, évidemment il faut se projeter sur un petit peu plus loin, il n'y a pas que le manager, il y a le collectif. Vous ne travaillerez jamais tout seul, mais avec une équipe.

Du coup, ce jeune, il était très à l'aise avec ses contraintes. Les personnes proche de son collectif de travail, il a fait un meeting en expliquant. Si je vous regarde pas dans les yeux c'est que je me concentre sur ce que vous dites. Finalement, il a

explicité son comportement, sans rentrer dans des détails très personnels ou très intimes, mais il a juste expliqué comment il fonctionne, lui.

Et les interactions après, avec ses collègues, les personnes proches avec lesquels il travaillait, se sont passés naturellement.

Les gens ne se posaient plus la question : pourquoi il est comme ça ?

Non. C'était évident. C'est son mode de fonctionnement. Il l'a clairement explicité et personne ne se pose de question. Et l'intégration est totalement réussie.

Ce que je suis en train de dire, c'est pas qu'il faut s'épancher sur sa situation personnelle à tout le monde. Mais effectivement lorsque vous avez des relations proches avec des collègues, des gens qui travaillent quotidiennement avec vous, et que votre situation peut indirectement ou directement les... Comment dire ? Les concerner, si je puis dire ça comme ça, il ne faut pas hésiter à leur expliquer, tout simplement.

– Merci infiniment. Donc si je résume, définir son projet professionnel, regarder ses compétences, connaissances, les mettre en adéquation avec des entreprises qu'on aura identifiées, et on vous a donné ensuite quelques clés, outils pour voir quelle prise de parole les entreprises ont sur la question du handicap, déjouer les pièges. Et puis si je résume, c'est vraiment être sincère, être authentique, véritable, et être dans une logique de simplicité et d'authenticité.

Je voulais vraiment résumer un petit peu ces interventions.

Et comme il nous reste quelques minutes, avant de remercier nos intervenants, j'ai envie de demander à la salle, parce que vous avez la chance d'avoir trois professionnelles devant vous, si vous avez des conseils à demander et des questions à poser sur les techniques. Madame ? Alors est-ce qu'on peut faire passer un micro ? Est-ce que je peux avoir quelqu'un en régie ? Merci Stéphane.

– Merci beaucoup. C'est passionnant et je vous remercie beaucoup pour vos témoignages vraiment très précis. J'ai une question un peu précise je suis désolée. Quand il y a un processus de recrutement, il y a plusieurs entretiens.

Est-ce que vous conseillez d'en parler d'entrée de jeu au premier entretien, parce qu'il conditionne la suite du processus et la suite c'est-à-dire du courant contrer le DRH et le N+2 donc, est-ce qu'on peut attendre le deuxième entretien et ne pas en parler au premier, ce que j'ai tendance à faire.

– Biljana ?

– Oui on peut en parler tout de suite. J'aurai tendance à dire oui, toujours dans la logique. Il faut être authentique, il faut donner les mêmes informations à tous les interlocuteurs que vous allez rencontrer, que ça commence par le manager ou le Ressources Humaines, il faut qu'ils ait les mêmes info. Si vous commencez à dire un truc lors du premier entretien et que c'est autre chose au moment du deuxième, honnêtement, quel que soit l'info, qu'il s'agisse de handicap, de l'adresse, du fait... Prenez un parallèle. C'est le diplôme. Des salariés que vous recevez en entretien, qui ont écrit diplôme sur le CV et ne l'ont pas. C'est un peu important quand même !

Donc il faut pas mentir. J'ai envie de dire : il ne faut pas mentir. Soit vous choisissez de le dire, et vous le dites tout de suite, soit vous choisissez de ne pas le faire, et vous ne le dites pas. Pas pendant le processus de recrutement.

– Merci.

– Merci Stéphane, tu es charmant. Je t'embauche !

– Merci beaucoup.

– Bonjour, je voulais poser une question. Moi je suis RQTH, je suis sourde, ça ne s'entend pas non plus. Je voulais savoir si on pouvait mettre RQTH et entre parenthèses par exemple « autonome » pour les gens pour lesquels il n'y a pas besoin d'adaptation.

– Oui c'est une question très précise. Mesdames ?

– Moi je vais vous poser une question en retour. Si vous n'avez pas besoin d'adaptation, pourquoi vous écrivez RQTH sur votre CV. Qu'est-ce que c'est censé m'apporter en tant que recruteur ?

– Stéphane... C'est à moi de faire...

– Ça ne me dérange pas !

– Merci.

– En fait, je travaille depuis 1995, je n'étais pas RQTH. Dans la précédente société, subitement, vous allez nous rapporter quelque chose en étant RQTH. Effectivement je suis RQTH. Mais maintenant que je cherche un nouvel emploi, je me pose la question justement !

– En fait, oui, comme Irène l'a dit, c'est vrai que si après tout, si ça ne vous gêne pas, pourquoi l'écrire ? C'est vous qui faite le choix j'ai envie de dire, il n'y a pas de bonne ou nouvel réponse, c'est vous qui assumez, ça dépend du contexte.

– Si ça ne vous gêne pas dans votre travail, quelque part, par rapport à l'entreprise que vous allez trouver, il y a un confort de travail, une confiance avec le manager, la boîte, ça peut se passer après deux trois ans d'embauche. Jusque-là, j'osait pas en parler, mais là, j'ai envie d'en parler, de vous le dire, c'est une preuve de confiance aussi. Il y a autant de réponse de que de contexte. Je comprends le caractère particulier, mais c'est lié au contexte de déclarer une fois. Après... Faites vous confiance aussi. Mais vous mettez pas en difficulté. Je ne vous connaît pas mais ne vous mettez pas en difficulté.

– Le monsieur voulait poser une question.

– Bonjour. Sur mon CV j'ai mis un pourcentage de handicap.

– Est-ce que tout le monde a compris la question ?

– Je pense... Repensez à ce que l'on s'est dit juste avant. À qui vous avez affaire ? Si c'est l'assistante sociale oui, une capacité à 79 %... Ça veut dire quoi ? Qu'est-ce que cela vous permet de faire ? Vous pouvez faire ça... J'ai besoin de faire attention à cela...

Il faut se mettre du côté des managers. Quand ils sont en situation de handicap, ils se demandent : comment je leur demande ?

Je leur dis souvent, posez vous la question. Quelle précaution j'aurais à prendre avec vous si j'étais votre manager demain ? S'il y a besoin de prendre soin de vous.

Je ne sais pas si je répons à votre question.

– Biljana voulait...

– Si on ne met pas carrément la mention, si on ne le met pas, on peut le dire oralement, directement ?

– Oui, si c'est utile, oui. En quoi c'est utile par rapport au poste que vous visez. Si cela a un intérêt si c'est pertinent...

– Est-ce qu'il faut mettre au courant le recruteur... S'il va avoir la réponse directement sur le CV ou moi à la fin de l'entretien, est-ce que je dis : je vous dis tout de suite, reconnu travailleur handicapé etc..

– Si vous ne le mettez pas dans votre CV, si vous le dites à la fin de l'entretien, le recruteur qu'est-ce que qu'il va vous demander ? Il va vous demander, très bien, je prends cette information, merci de me la livrer. Quel est l'impact sur le poste pour lequel vous postulez ?

S'il n'y a pas de contraintes entre les deux, si vous n'avez pas besoin d'aménagement physique de votre poste, organisationnel, etc., alors, soyons honnête, effectivement, aujourd'hui les grands groupes ont une contrainte légale, on doit avoir 6 % de nos salariés en situation de handicap.

Quelque part, nous, évidemment, on ne va pas se mentir, si on peut identifier des candidats avec une RQTH qui correspond à nos métiers, aux attentes des managers en vue d'un recrutement et que cela peut nous faire un salarié en plus dans notre côté, on ne va pas cracher dessus ! Bien évidemment.

Maintenant, revenons à cette phase antérieure de présélection et de candidature.

Si votre poste ne nécessite pas un tiers-temps, posez vous la question. Vous ne savez pas qui vous avez face à vous. Vous ne savez pas quelles sont les idées reçues que va avoir le manager ou RH que vous allez rencontrer.

Si vous n'avez pas besoin de chose spécifique, pourquoi se sentir obligé de dire à la personne que vous êtes RQTH ?

– Pour vous donner une piste de réflexion, pourquoi le fait d'avoir une RQTH est forcément un point négatif sur le CV ? Posez vous la question inverse. On parlait tout à l'heure de votre entreprise qui vous dit à un moment donné, tu pourrais nous faire gagner de l'argent, c'est pas vrai, c'est plutôt de payer moins que de gagner quoi que ce soit. C'est un autre sujet.

Pourquoi le fait d'avoir une RQTH ne représenterait pas une avantage concurrentiel pour vous, candidat.

Pourquoi à expérience et compétence égal, il reste deux CV. Les mêmes compétence, le même niveau d'expérience, mais un des deux a une RQTH. À votre avis, en fonction de ce que Irène vient de vous dire, qui est-ce qu'on recrute ?

– Voilà. J'ai une petite idée moi, c'est marrant ! On va prendre une dernière question. Je ne voudrais pas abuser de la gentillesse des gens de la régie et de permettre un temps de pause pour tout le monde.

– Bonjour, merci beaucoup pour votre intervention très intéressante. On parlait de l'impact pour le poste que l'on recherche. Quand on va dans un entretien, on ne connaît pas tous ce que le poste va entraîner, les spécificités demandées. On connaît les intitulés mais pas toute l'histoire du poste.

Donc, à la question : à quels aménagements vous avez besoin ? J'ai du mal à répondre parce que quel est l'impact sur le poste. Je trouve cela difficile de

répondre à cette question. Je voudrais vous demander, à la question : quels aménagements sont souhaitables, qu'est-ce qu'on peu demander au maximum ? Sans effrayer le recruteur et en apportant des solutions.

– Très intéressant.

– Pour tout le monde, l'entretien est fait pour se projeter. Petit a petit, pendant l'entretien vous allez avoir des indices. Vous les notez et vous revenez dessus. Par rapport à ce que vous avez dit... Etc.... Qu'est-ce que cela implique ? J'ai besoin de cela.

En entretien, on démarre plutôt au départ par : c'est quoi mon parcours ? Et à un moment donné, on se projette. C'est à vous de poser des questions à ce moment-là, sur la réalité du poste et vous aurez des indices.

– Je suis tout à fait d'accord avec toi Stéphane. Vous pouvez aussi vous appuyez sur votre expérience passée. Comment cela s'est passé sur vos postes antérieurs, sur des postes similaires ou votre vie ? Si vous avez une activité associative ou pas. Vous voyez aussi la manière dont vous avez de travailler, de vous développer dans votre vie personnelle. Ce sont des éléments qui peuvent apporter des réponses dans l'échange avec la RH ou le manager.

– Très bien. Chers amis, merci à nos intervenants, merci à tous, à la régie. Bonne pause et très bon salon. N'oubliez pas les espaces coaching, atelier emploi sur les côtés. Bon salon à vous tous.

(Fin de la transcription : 12 h 39)

(Reprise de la transcription à 13h13)

– Il y a des petits clips, c'est vraiment bien foutu.

– C'est déjà une histoire de famille. C'est des paillettes dans les yeux parce qu'on voit des destinations qui nous font un peu rêver. Parce que ça donne des conseils pratique sur comment ça se passe sur place donc forcément cela ne peut que marcher. J'ai hâte de voir la prochaine destination. Je suis très contente que vous ayez ce prix.

– On est super content parce que Talentéo, on est une petite entreprise. On va vite. On arrive, on a fini...

Il nous reste un dernier prix à remettre on avait jusqu'à 13 heures 30. Le Talentéo d'or, c'est le top du top, c'est le hors catégorie le coup de cœur du jury...

– Ce sont encore les belles endormies.

– Qui ont remporté l'ensemble des suffrages. Voilà, on va clôturer la cérémonie. Je passe la parole à Éric.

– L'ADAPT va jouer le rôle de relais. On va essayer de faire connaître les blocs à travers notre site Internet et notre page Facebook. Tous les mois, on mettra un bloc en avant pour faire des relais et que vous ayez aussi plus de visiteurs pour vous faire connaître. C'est important, c'est le rôle aussi de notre association de jouer le rôle de relais.

– On va contribuer à rendre visible le blog.

Merci aux membres du jury et à tous. À très bientôt sur Talentéo.fr. Merci.

(Applaudissements)

– Merci Stéphane.

– Mesdames Messieurs bonjour, merci d'être là pour cette conférence qui s'intitule : handicap psychique et emploi.

On a un petit test technique à vers avec nos amis de la régie qu'on a maltraité parce qu'on leur a donné... On fait pas le test ? C'est bon... ? Très bien.

S'insérer dans l'entreprise quand on a un handicap psychique. Quand on parle de handicap psychique, surtout en France, on est pas toujours très à l'aise avec ce que ça veut dire, avec ce que ça représente, ce que ça a comme impact dans la société, dans l'environnement familial, dans l'environnement professionnel et puis en général dans tous les écosystèmes que l'on rencontre. Et les uns comme les autres, on sait que le handicap psychique est souvent mal représenté ou de façon curieuse.

Et en tout cas, dispose de nombreux préjugés. Ce que je voudrais qu'on fasse avant de rentrer dans la problématique de notre conférence qui est l'emploi et le handicap psychique, c'est qu'on commence à déconstruire tous ces préjugés sur la souffrance psychique.

Ce que l'on appelle éventuellement un trouble psychique... Qui sont des éléments qu'on prend en compte récemment en France... Le handicap mental est plus compris. On fera tout à l'heure au cours de cette conférence la différence entre

handicap psychique et handicap mental. Sachant que nous parleront aujourd'hui essentiellement de handicap psychique.

Pour parler de cette problématique, j'ai autour de moi deux femmes charmantes et spécialistes de la question et je vais les présenter.

Elsa Abécassis *...

– Bonjour à tous. Je suis ravie d'être là aujourd'hui, c'est important que l'on ait pu organiser au sein de ce forum emploi une conférence sur le handicap psychique. Le Clubhouse, c'est quoi ? En fait, c'est une méthodologie d'accompagnement de personne ayant des troubles psychiques sévères et l'objectif c'est de les amener vers un retour d'activité de façon durable et pérenne.

– Merci.

– Bonjour je suis Anne Roi, je suis contente de voir qu'il y a beaucoup de gens dans la salle, c'est chouette. Je dirige une équipe qui s'appelle « transition » nous sommes une petite équipe, partenaire bénévole du Clubhouse. On intervient partout en France pour accompagner des salariés et de les agent de la fonction publique qui rencontrent des problèmes de santé dans un cadre professionnel soit parce que le travail a généré un problème de santé ou est qu'un problème de santé a généré un problème au travail.

On intervient aussi sur d'autre type de handicap, souvent on est pas porteur d'un type de handicap mais de plusieurs...

– Merci Anne.

Je disais en introduction tout à l'heure, malheureusement énormément de préjugés courent sur le handicap psychique et comme vous êtes deux spécialistes de la question, est-ce qu'on pourrait commencer par établir ce curieux panorama des préjugés que l'on entend et ce panorama des représentations souvent erroné et disqualifiant.

Qu'est-ce qu'on peut faire ?

– Quand j'interviens en entreprise, on s'amuse à faire un tour de table quand on entame les formations et on demande à chacun : qu'est-ce que pour vous une personne qui a un trouble psychique. On attend beaucoup de choses, la première chose souvent qui vient en tête, c'est un fou dangereux, qui a une hache, qui va tuer sa famille... C'est souvent le lien avec les médias qui fait penser ça.

Aujourd'hui, ça a essayé prouvé scientifiquement, il y a aucun lien entre la dangerosité. Les personnes ayant un trouble psychique ont une estime d'elle-même assez basse et font souvent confiance à des gens qui vont profiter de cet état.

Peut-être Anne... ?

– Sur cette présentation, la question de la folie et de la dangerosité ?

– Je reviens ce que vient de dire Elsa. Je pense que le pire, c'est ce que les gens disent pas pour commencer parce que l'imagination des gens est assez énorme. La deuxième chose... Si je fais un peu une hiérarchie, on pense que la personne va être beaucoup absente. C'est pas propre qu'au handicap psychique, ça l'est un petit peu plus et la dernière chose, elle est terrible parce qu'elle est parfaitement fautive, c'est que la personne en souffrance psychique, porteuse d'une maladie psychiatrique par exemple a un degré d'intelligence moindre dans l'esprit des personnes, ce qui est parfaitement faux aussi.

Donc il y a beaucoup d'autre chose, on pourrait rester des jours et des jours. Tout le monde dans son quotidien connaissent des personnes qui en souffrent. Ce sont souvent des situations personnelles mal vécues et ça ferme la personne.

– Les gens ne disent pas, tu penses aux gens en situation de souffrance ou à ceux qui les regardent ?

– Ça peut être les deux.

Je pense en particulier... Pfff... C'est difficile comme question, il y a un savant mélange de tout cela. Quand on intervient dans une entreprise auprès d'un collectif de travail on nous dit : c'est pas la peine de parler des troubles psychologiques dans mon entreprise parce que personne en a. Ça m'étonnerait bien mais de mémoire c'est une personne sur 10.

– Non une personne sur quatre.

– C'est important Mesdames, est-ce qu'on peut dire aujourd'hui les pathologies liées au handicap psychique et pourquoi on peut déclarer qu'une personne sur quatre souffre...

– Je ne suis pas de formation médicale du tout. Aujourd'hui, la maladie psychique englobe un grand nombre de pathologies, parmi les pathologies qu'on peut accompagner au sein du Clubhouse on trouve des pathologies de maladies liées à la schizophrénie, à la bipolarité, à la dépression sévère. On peut trouver toute une liste de maladie. Mais là on est vraiment encore du coup dans la stigmatisation.

C'est hyper important de sortir de la stigmatisation parce que souvent c'est plus néfaste que la maladie elle-même. Il faut connaître comment je peux aller en entreprise en tant que personne concernée, avec mes frein et mes leviers. C'est ce qui est important plus que la maladie.

On se refuse souvent à parler de la maladie elle-même mais plutôt des contre-indication.

– Je rajoute un élément qui parle à tout le monde, qui va dans compléter la liste des maladies professionnelles, c'est le burn-out... C'est peut-être même déjà passé... De devenir une maladie professionnelle. Dans notre expérience professionnelle, celle de mon équipe, on est souvent confronté à des personnes qui déclarent un burn-out.

Ce qui est plus important que le nom de la maladie, c'est la conséquence sur le quotidien professionnel de la personne. Au-delà du quotidien et surtout d'ailleurs sur le quotidien tout court de la personne et il ne faut pas oublier d'indiquer qu'une des particularités, souvent on a des médicaments très lourds et qu'à eux seul ils sont absolument indispensables mais ils constituent des contre-indication médicales. Tous les neuroleptique contre-indique la conduite professionnelle. La personne peut être très bien au travail mais avoir une inaptitude partielle. C'est le traitement qui va avec la maladie qui enquiquine la personne. Il faut voir plus loin.

– Très bien. J'ai été très sensible à ce terme de stigmatisation et d'auto stigmatisation. Elsa, tu peux nous dire pourquoi c'est important et pourquoi ne pas surenchérir ces questions ?

– La question de la stigmatisation est centrale. Sur l'auto stigmatisation, on est face à un public fragilisé, qui souvent soit par les médicaments qu'elle prend ou les effets même de la maladie a une estime d'elle-même qui est très très basse. Du coup, elle va se dire... Les premiers rendez-vous c'est : je suis nul, je sais plus rien faire, de toute façon plus personne ne veut de moi dans la famille. C'est se dire : moins j'en parle mieux c'est comme ça, je reste chez moi. Ça engendre... La personne s'isole. Elle se coupe de son monde professionnel, de son monde social. C'est aussi une des premières conséquences de la maladie psychique, c'est l'isolement, la rupture du lien social.

C'est beaucoup plus facile de rester chez moi et ne pas parler et raconter ce qui m'arrive. On travaille beaucoup avec les journalistes pour dire : attention à ce que vous dites quand vous parlez de la bipolarité du gouvernement...

Derrière, il y a des personnes qui ont ces pathologies. C'est hyper à la mode d'être bipolaire comme les grands artistes...

La stigmatisation, c'est tout ce que l'on peu entendre dans les médias et dans les entreprises ce n'est pas facile d'en parler. C'est plus facile d'accueillir dans l'équipe du voisin quelqu'un qui a une maladie psychique.

– La première fois qu'on s'est rencontré au Clubhouse, j'ai dit une grosse bêtise, j'ai dit : c'est un truc de débile mental. On m'a dit : attention à ce que tu dis ! J'ai pris moi-même conscience qui suis sensibilisé à ce vocabulaire... Souvent on était les victimes en tout cas inconsciente de cette grammaire prégnante dans la société qui stigmatise les personnes en souffrance et qui en plus les empêche d'aller plus loin. Tu peux ajouter quelque chose Anne sur la stigmatisation ?

– Non, je pense que l'essentiel a été dit. En effet, il faut pas s'autocensurer. C'est pas toujours utile de parler de soit, il faut savoir quoi dire et éviter les malentendus. On y reviendra.

– Pour illustrer cette problématique, j'aimerais maintenant que l'on voit un film qui va nous permettre de remettre un peu plus en contexte cette affaire de représentation. On y va... ? Merci beaucoup.

(projection)

– Merci à la régie. Ils n'avaient pas eu le film à l'avance. J'aimerais que l'on s'arrête deux secondes sur cette vidéo.

Cet entretien, conférence, s'est tenue à l'Elysée cette année au moment de la conférence du handicap.

C'est un témoignage vivant de ce que l'on vit lorsqu'on est en situation de souffrance psychique.

Aujourd'hui, grâce aux effort des uns et des autres, LADAPT, UNIRH transition, Clubhouse, la problématique aujourd'hui a été saisie par les autorités publiques, institutions. C'est la première fois que l'on fait une conférence sur cette question à LADAPT.

On participe tous à cette déstigmatisation.

Pour poursuivre notre chemin ensemble, nous allons faire un jeu de rôle. Je vais me mettre dans la situation d'un candidat qui n'est pas... Qui a été... Qui connaît un diagnostic, qui connaît son diagnostic de souffrance psychique et de vulnérabilité. Je vais demander à Anne, qu'est-ce que je peux faire ? Quels sont les outils ? Comment m'accompagner pour que je puisse avoir une démarche constructive, saine et simple pour candidater vers une entreprise et un emploi ?

– Je vais me mettre dans la posture qui est celle du ClubHouse et la nôtre. Nous avons une approche des personnes spécifique, on va dire.

On tutoie les membres que nous accompagnons et la réciproque est vraie aussi. On est en égalité avec la personne. On ne sait pas tout, tu ne sais pas tout, je ne sais pas tout. On va travailler ensemble. Tu vas m'expliquer des choses, tu vas être d'accord avec moi, ou pas, mais je vais pouvoir t'expliquer des choses et on ne va pas forcément être d'accord.

C'est absolument indispensable parce que avant de chercher du travail, tu as vécu des choses plus ou moins agréables. Lorsque je pense aux hospitalisations, c'est extrêmement désagréable et on a toujours sur à ta place. Les décisions doivent venir de la personne qui est avant tout un futur salarié, et une personne à part entière. Il faut le préciser, c'est notre concept.

– Tout à fait. On part du principe que si un membre du ClubHouse veut devenir astronaute, on ne va pas lui dire que ce n'est pas possible mais oui, on t'accompagne, allons-y. Une des clés de la réussite, ce n'est pas faire à la place de, mais faire côte à côte et avancer ensemble. C'est redonné à la personne toute sa citoyenneté et son pouvoir d'agir sur son projet personnel.

– La première chose qui vient à l'esprit dans cette discussion, une des premières choses qui arrive, ça va être : ou est-ce qu'on en est du soin ?

– Voilà, c'est ça. On imagine que moi, candidat, j'avais mon diagnostic en tête mais si je ne l'ai pas ?

– Je m'en fiche du diagnostic. Je ne suis pas médecin ni même psychologue. Ça se passe pour autant très bien.

Moi, ce qui va m'importer, c'est que j'ai en face de moi quelqu'un qui sait peu ou prou, parce que c'est très compliqué comme question, quelles sont les limites à ne pas dépasser.

On est parfois son meilleur ennemi. Je pense à des collaborateurs fantastiques et merveilleux, mais qui vont parfois aller moins bien ou extrêmement moins bien. Ce qui m'importe, c'est de savoir à quel moment les choses deviennent compliquées, dans quel type de situation ? Mes médicaments. Est-ce que je suis au clair avec l'impact que ces dernières peuvent avoir ou pas sur mon exercice professionnel ?

Je ne suis pas médecin et je fais confiance à la personne en face de moi. Si elle dérape ou si je dérape, on se laisse l'opportunité de se le dire. Attention, tu es en train de déconner. On parle comme ça au ClubHouse. Et lui de me dire : tu ne comprends pas ce que je suis en train de t'expliquer, Anne.

Deuxième chose, le projet professionnel.

– Cela me semble fondamental.

– Je vais revenir sur l'astronaute, je ne savais pas que l'on en avait un, mais pourquoi pas ! Dans nos missions, nous avons des personnes qui ont des projets. On doit pouvoir s'assurer que la personne, à travers ce projet, ne va pas se mettre en échec. La personne a eu beaucoup de ruptures professionnelles. L'idée est de faire des choses parfois modestes mais constructives, sur des choses sur lesquelles on sait que l'on va y arriver et pas forcément : je veux devenir Président de la République, c'est le moment où jamais si vous voulez y allez !

– Vous pourriez identifier des souffrances de candidat aux primaires ?

– C'est pas impossible, ils peuvent pleurer l'un comme l'autre avant et après.

Il faut se fixer un objectif réaliste et réalisable. L'idée est de ne pas se mettre en échec.

Les contre-indication. C'est moche. Qu'est-ce que je dois éviter de faire ? C'est différent suivant les personnes. Il y a des tendances. Il faudrait peut-être réfléchir à un emploi en temps partiel, pour éviter la fatigabilité. Je sais que tu ne manges pas la moitié de ton assiette parce que tu es à mi-temps... Comment je fais pour vivre ? Il appartient aux personnes de donner les bons conseil.

Quand on a une maladie mentale ou un trouble important on peut prétendre à une pension d'invalidité. Le mot est moche. C'est pas parce qu'on a une pension que l'on n'a pas le droit de travailler.

Donc, il faut pouvoir composer un parcours de vie et professionnel qui soit adapté, réaliste et réalisable et confortable au niveau des aspirations personnelles. C'est compliqué mais cela se fait.

– Tu as dit chère Anne, un mot qui m'a un peu interpellé. Tu as dit handicap mental, trouble mental. J'aimerais, à cette étape de notre discussion, que l'on puisse commencer à faire la différence entre handicap psychique et mental. Elsa, est-ce que tu pourrais nous apprendre ?

– C'est important que l'on puisse avoir tous le même vocable et que l'on sache de quoi on parle. Qu'est-ce que le handicap psychique et mental ? Ça va être assez rapide. Trois points qui différencient ces deux choses. Ils ont un socle commun qui s'appelle : la maladie mentale. Vous avez le handicap psychique et mental.

On se pose la question des capacités intellectuelles. Dans le handicap psychique, les capacités ne sont pas affectées mais plutôt leur mise en œuvre. C'est souvent du aux médicaments. Quand vous prenez des neuroleptiques vos capacités sont altérées et souvent de manière ponctuelle à cause des médicaments, contrairement au handicap mental, qui est caractérisé par une limitation du fonctionnement intellectuel. C'est deux différences.

Quand est-ce que cela intervient ? Le handicap psychique intervient au cours de la vie. Il y a un événement qui peut se passer, une rupture, un deuil, un déménagement, quelque chose qui se passe qui va déclencher la maladie psychique alors que pour le handicap mental, il arrive souvent à la naissance ou à la suite d'un accident grave, de la route, les AVC.

Ce qui caractérise surtout le handicap psychique, c'est la variabilité dans le temps et de l'état. Sur les maladies bipolaires, on a une fluctuation de l'humeur. Ce que vous n'avez pas dans le handicap mental, ou l'état, il y a vraiment une stabilité de l'état de la personne. C'est à mon sens très important de faire la différence entre handicap psychique et mental. Ce ne sont pas les mêmes maladies qui sont derrière. On ne va pas faire un répertoire des maladies qu'il y a derrière mais c'est important de l'avoir en tête.

– Merci. Est-ce que tu veux ajouter quelque chose Anne ? Sur ces différences ?

– Je partage complètement ce point de vue. Ce qui peut faire consensus, c'est ce que l'on est en souffrance de nature psychique et j'ajouterai que souvent, les personnes concernées rencontrent des pathologies totalement distinguées de l'air de la maladie psychique mais qui sont plus inquiétantes. Je prends l'exemple du diabète. Quand on a été désinséré, je déteste ce mot, il ne faut pas négliger tout

ce qui est handicap périphérique à la maladie en soi qui peut être plus inquiétant que le handicap en lui-même. On n'est pas que en maladie mentale.

– D'accord. Je me mets toujours dans la situation d'un candidat potentiel où... Je m'imagine que... Je vais dire... Les mots... Simplement, comme on le dit dans le langage de tous les jours, j'ai un coup de mou, je suis un peu déprimé, et puis c'est une dépression qui grandit, et puis qui me gagne tous les jours un peu plus. Je n'arrive pas à me lever et aller au boulot, et chercher du boulot. À quel moment cette souffrance psychique devient-elle une maladie et à quel moment je peux déclarer qu'elle est un élément de ma candidature ? Elsa ?

– On va avancer. Ce que je vous propose... Depuis que l'on a commencé, on parle de souffrance, fragilité, handicap, c'est un peu un flou. Je vous propose de comprendre à quel moment la souffrance psychique devient une maladie.

On commence... Oui, c'est bon.

– Ça te va ?

– Oui. La souffrance, on m'en a beaucoup parlé mais ce n'est pas une maladie. Chaque personne, à partir du moment où on vient au monde, on est né pour souffrir hélas, et dès lors que l'on est capable de se confronter à sa souffrance, on n'est pas du tout dans la maladie. C'est vraiment le propre de l'être humain.

De la même manière, on a tous des fragilités, plus ou moins nombreuses en fonction des individus mais là encore, on n'est pas dans la maladie. Cela fait partie de l'ADN de chaque personne.

Tout à l'heure, on a parlé de troubles. Le trouble, c'est quand on commence à avoir une perturbation dans le fonctionnement psychique et la personne va avoir du mal, ne va plus être en capacité d'influencer sur sa souffrance et sa fragilité. Là, on commence à parler de trouble. À ce moment-là, on peut très bien aller consulter un psychologue, un psychiatre et échanger. Ce n'est pas pour autant que l'on a une maladie. C'est important à savoir. On peut être dans cette détresse psychologique ou n'a pas encore de maladie diagnostiquée mais on a besoin d'échanger et d'être accompagné. C'est très important, cette partie de détresse psychologique.

Et puis, bien évidemment, intervient la crise. Pour nous, c'est vraiment un moment de rupture. Il y a avant la crise et après la prise.

C'est quelque chose qui va venir ébranler la personne... Il y a vraiment un basculement. Cette crise peut être tout à fait brutale. Anne en parlera assez bien

tout à l'heure, mais quand on est dans une période de déni ou de résistance, tout d'un coup, on a besoin de s'arrêter, de soins. Souvent, c'est l'hospitalisation qui est la première thérapie. On voit souvent dans les accès maniaques, psychoses, ou la personne est dans le déni. Et il y a la crise qui est lancinante, qui s'étend sur un long moment. La personne fait avec et elle compense. Le problème c'est qu'au bout d'un moment, automatiquement, il y aura des arrêts de travail, des difficultés sur le poste de travail et automatiquement on va devoir s'arrêter et prendre soin de soi, soit par une thérapie ou les médicaments.

La crise, c'est avant, et après. C'est important à comprendre. C'est le nœud qui va faire basculer et notamment, sur la maladie. On a une maladie quand un diagnostic a été posé par un médecin suite à une analyse des symptômes qui se sont manifestés. On regarde la variabilité des symptômes. Aujourd'hui, un diagnostic sur une maladie bipolaire, c'est 8 à 10 ans. C'est très dur de poser ce diagnostic donc très long entre le jour où vous avez un diagnostic et toute la période avant où vous avez souffert et eu des troubles. C'est compliqué.

Le handicap psychique arrive au bout, c'est la conséquence de la maladie dans la vie de la personne.

– Et dans le cadre d'une recherche d'emploi, parce que c'est notre sujet du jour quand même... Quand je suis dans une étape, à quel moment entre l'étape de la souffrance et celle du handicap je peux quand même avoir cette capacité à parler de moi et de ma situation... Et comment je fais pour dire : voilà, je me sens fragile, je suis en souffrance, j'ai quelques crises, j'ai pas été diagnostiqué mais je sens que je vais pas bien. Est-ce que c'est des choses que l'on peut dire dans un entretien d'embauche par exemple ? Est-ce que c'est des choses que l'on peut écrire sur un CV ? Est-ce que c'est quelque chose que l'on peut écrire dans une lettre de motivation ?

Ou est-ce qu'il faut que l'on soit définitivement diagnostiqué comme en situation de handicap psychique pour commencer à parler de cette situation personnelle. C'est ce qui m'intéresse en tant que candidat.

– On est libre ou pas de demander une reconnaissance administrative qui est la conséquence d'une ou plusieurs pathologies. Et là, les chemins qui s'offrent à vous derrière son parfaitement différents.

Si je suis porteur d'une pension d'invalidité première ou deuxième catégorie, qui peut être pour une autre raison, d'une maladie professionnelle ou de la reconnaissance de travailleur handicapé ou d'une allocation adulte handicapé, vous avez la possibilité de faire valoir votre statut étant accompagné par des dispositifs prévus ou avoir à côté ou en parallèle des entreprises qui sont là pour vous accueillir sur la base de leur politique handicap.

C'est la première fois. Mais on est pas obligé de faire comme ça.

Chacun voit midi à sa porte, je dirais que quand on est stabilisé, je vais vraiment revenir sur cette notion, elle est difficile à définir... C'est l'entourage qui dit : tu vas drôlement bien. Et que l'on va en entretien de recrutement dans une entreprise qui affiche une politique handicap, quand sa candidature a été accompagnée par une structure dédiée qui envoie des CV de personne handicapée, il faut trouver un juste milieu pour éviter le malentendu. J'ai été des deux côtés de la barrière, j'ai fait du recrutement, j'en suis revenue. Je sais comment ça se passe. Quand on a quelqu'un qui a un comportement pas classique, vous percevez que quelque chose ne va pas et vous posez la question légale : avez-vous besoin d'un aménagement spécifique ? Vous voyez qu'il y a quelque chose et qu'elle dit : non j'ai pas au genou. On court à la catastrophe en termes de résultat.

Dire que vous avez pas de contre-indication à ce poste parce que dans votre réflexion et dans l'incidence de votre santé sur le travail il n'y a aucune difficulté et que vous êtes en capacité d'en parler au médecin du travail, c'est une bonne réponse.

Je suis pas pour mettre travailleur handicapé sur un CV...

– On a dit exactement l'inverse...

– J'assume. Je suis pour que les personnes soient retenues pour leur compétence et quand on est en face de la personne et en fonction de la personne et du feeling, on peut se sentir plus ou moins à l'aise.

Ne donnez jamais de non de maladie, vous avez pas un médecin en face de vous. Quand vous ouvrez une boîte avec un nom de maladie, vous ouvrez dans l'esprit de la personne en face de vous une zone de rêverie et de fantasme.

C'est compliqué. Il faut se faire aider individuellement. On donne pas les mêmes conseils aux personnes à pathologie égale et on donne pas les mêmes conseils.

– Elsa ?

– Le conseil que l'on donne aux personnes, c'est d'arriver avec une personne d'eux même, de leur capacité d'aménagement de poste, il faut arriver en entreprise en se disant : moi O.K. Je peux avoir ou pas ma reconnaissance travailleur handicapé. J'ai une restriction mais voilà ce que je peux mettre en place, ce qui me va, pour que j'occupe ce terme à 100 %.

– C'est stupide ce que je vais dire mais c'est assez concret : venez avec des solutions et ne venez pas avec des problèmes.

Je sais pas si vous voyez la nuance. Voilà ce que je peux faire. Ne pas arriver en disant : voilà ce que je ne peux pas faire. C'est avoir réfléchi avec d'autres personnes qui sont des spécialistes...

– L'assistante sociale, il y a différentes personnes. Ça vaut pour tous les types de handicap. Une fois que l'on arrive avec des solutions dans le RH, ça rassure tout le monde, vous et le RH qui est en face qui dit : super, j'ai quelqu'un qui a une pathologie mais j'ai besoin de sa compétence et on va mettre ça en place.

– Justement, je suis employé et j'ai eu un souci dans ma vie mais je suis pas sûr que je sois totalement guéri. J'aborde ici la question du déni qui de votre point de vue est fondamentale. Anne, est-ce que tu peux nous dire pourquoi il faut pas nier sa situation et faire croire aux autres ce que l'on est pas ou qui on est pas.

– C'est compliqué parce que quand on est dans le déni on s'en rend pas compte. Le propre de certaine pathologie c'est d'être intimement persuadé que ce sont les autres qui ont un problème. C'est une altération de la perception de la réalité donc on est forcément d'accord avec soi-même. Vous me suivez ?

– Oui, ça va.

– Sinon vous me le dites.

Donc c'est très compliqué. À ce moment-là, il faut pouvoir avoir des référents qui sont des gens dans la famille, dans le monde associatif, qui peuvent être des pairs, un concept que l'on pratique au Clubhouse et dans d'autres pays. Ce sont des gens qui sont des gardiens, des personnes de confiance qui peuvent dire : tu te rends pas compte, fais-moi confiance.

– La dernière phrase qui est assez révélatrice... Durant la phase maniaque, on a un tel sentiment qu'il n'est pas possible de s'entendre dire qu'on est malade.

– Comment on sort du déni ?

– Je pense qu'il y a un mot-clé, c'est l'échange. Il faut parler, il faut... Alors... Soit en tant que personne... Quand on est personne concernée dans le déni, c'est compliqué, on va vous dire plein de choses, vous allez pas le faire. C'est vraiment le rôle en fait de l'encadrant, du pair, de la personne référente qui va en fait vous dire : il faudra peut-être aller voir un médecin parce que je sens qu'aujourd'hui tu vas pas bien.

Il faut en fait toujours essayer de provoquer un échange même si on a peur de blesser la personne, même si on a peur de déranger la personne et c'est très difficile en entreprise parce que c'est un sujet qui fait partie de l'intimité de la personne. On est vraiment sur une pente savonneuse quand on est recruteur ou manager, de collaborateurs qui ont un trouble psychique parce qu'on a l'impression de rentrer dans l'intimité de la personne mise c'est aujourd'hui important d'échanger, de provoquer le dialogue. La communication c'est vraiment essentiel.

– Excusez-nous... C'était une annonce pour la conférence d'après. Termine, je t'en prie.

– S'il y a quelque chose à ressortir, c'est ça, c'est les échanges. C'est provoquer vraiment l'échange, essayer de bien évidemment en amont rencontrer un bon médecin qui va vous écouter, si sera pas là seulement pour vous donner un traitement avec des médicaments mais qui mettra en place d'autres thérapies en plus.

– Des associations avec des gens qui vivent la même chose, il faut pas rester seul.

– On est une petite structure mais il y a des groupes d'entraide mutuels sur chaque département. Il y a des structures spécialisé, des SAVS, il y a beaucoup de structures.

– Il y a des associations qui fédèrent tout ça ?

– Il y a une grande association d'Unafam qui accompagne les amis et les proches de personnes ayant des troubles psychiques.

On est sur une association nationale. C'est assez important.

Si vous êtes proche d'une personne ou si vous avez besoin d'être accompagné aussi, c'est une grosse association.

Et dans chaque département vous avez des SAMETH, des structures spécialisées qui peuvent aussi vous accompagner en tant que personne concernée.

– Merci beaucoup. Mesdames, Elsa, Anne, merci beaucoup. Je suis désolé, j'aurais voulu qu'on fasse un échange mais comme on a commencé en retard à cause de la remise des trophées on a eu quelques minutes en moins.

Aujourd'hui, le Clubhouse et l'ADAPT ont des solutions pour vous accompagner dans l'emploi lorsque vous êtes en situation de souffrance psychique. N'hésitez pas à les consulter.

Merci à tous de votre attention. Au revoir.

(Applaudissements)

– Merci beaucoup. Au revoir.

– Mesdames Messieurs bonjour, bienvenue à votre sujet du jour : cultiver l'emploi ou employer la culture. Nous attendons un cinquième invité... Nous ne l'attendons plus... Mesdames Messieurs Patrick Gohet.

Pendant que Patrick Gohet êtes en train de s'installer, j'introduis le sujet. La culture, c'est un vaste sujet, ça comprend le spectacle vivant, l'audiovisuel, la presse, les médias, le jeu vidéo. C'est 1 million 200 000 salariés.

En 2013, cela représente 2,5 % de l'économie française.

Un univers de création. Les conférences donne du travail aux techniciens, le maquillage, le montage et aux journalistes et plus loin on entreprise du secteur protégé également et en même temps, ce débat en est l'expression. Elle permet de prendre conscience de son ouverture surtout les supports.

On connaît des personnes en situation de handicap, Emmanuelle Laborit, Frida Kahlo, des journalistes... D'autres le sont mais cela ne se voit pas.

D'autres arrive sur le marché de l'emploi et d'autres se rêvent dans ce secteur. Nombreux sont ceux qui pensent que ce sont des passions.

J'ai le plaisir d'accueillir Sophie Deloche, Mireille Mallot qui porte le concours de la bande dessinée à Angoulême. Isabelle Thirion qui est très investie sur l'accompagnement solidaire et Patrick Gohet adjoint du défenseur des droits.

Je vous propose d'écouter un témoignage, un réalisateur qui a été accompagné par l'accompagnement renforcé de la santé. Je vous laisse découvrir sont témoignage.

(projection)

– un accompagnement, comme vous pouvez le constater, qui porte ses fruits et qui ramène au travail, la personne qui veut travailler et qui évidemment, travaille avec sa réalité.

Sophie Deloche, vous faites l'actualité en ce moment ?

– Tout à fait.

– Production de « vestiaire ». Nous avons eu la chance d'assister à cette nouvelle série qui va investir les écrans de France Télévision.

– J'ai commencé hier soir et la saison 7 est en écriture.

– Vous incarnez le titre du débat. Vous cultivez l'emploi et employez la culture. Grâce à vous, beaucoup de gens ont découvert la réalité de professionnels qui finalement font oublier la réalité où, on serait tentés ailleurs, de les réduire ou ne pas entrevoir leur compétence.

C'est un événement. Personne n'avait osé aller jusque-là. Votre série pose des questions à certains, et interpelle. Comment vous avez réussi ce challenge incroyable ?

– En premier lieu, il faut saluer le talent de Ada et Fabrice. Ils croient que tout leur est encore possible. C'est une des bases, pour nous tous dans la culture, de toujours croire que c'est possible. Ils ont pu constater, en allant faire des conférences dans pas mal d'endroits, que les jeunes ne s'autorisent pas à penser qu'ils peuvent être acteurs, auteurs, techniciens dans notre métier. Ce rêve commence par là. Parce qu'ils y ont cru, ils ont cherché un producteur et ont écrit des textes. Et voilà.

– Cela suscite des vocations. Le fait de se voir et se reconnaître donne le sentiment que l'on a le droit de croire et d'espérer.

– C'était la base de tout le travail artistique sur « vestiaire ». Proposer le handicap de façon très clash. On le voit, on est dans un vestiaire de piscine, ils sont en maillot de bain, on est sur France 2, on prépare à manger, on a le droit de dire : je vais être voyeur, personne ne me voit. On oublie tout de suite le handicap, qui ont des problèmes comme nous tous qui s'en amusent et c'est ce qui fait la proximité.

– Vous n'avez pas travaillé sur ce qui nous distingue mais sur ce qui nous est commun : l'humour et le plaisir d'être ensemble et de réussir ensemble.

– Le talent de Ada et Fabrice se situe dans une humanité très forte. Ils ont un humour qui est particulier très talentueux et qui nous permet de rire de situations qui sont les nôtres, handicapés ou pas. On finit par se dire : pourquoi j'ai autant de gêne parce qu'ils finissent par être nos amis.

– C'est la notion de l'étranger, quand on le rencontre il ne l'est plus.

Est-ce que votre production entre en entreprise pour sensibiliser des événements ?

– Oui, on a mis en place avec une société qui s'appelle Talentéo mais aussi par des demandes qui nous arrivent à la production. Ada et Fabrice vont rencontrer des professionnels en conférence. C'est toujours des moments incroyables parce qu'ils ont cette humanité à parler du handicap.

On s'est retrouvé dans le milieu hospitalier par exemple, où les gens qui sont proches du handicap et du grand handicap, ont été capable de nous dire que « vestiaire » les avaient aidé à être plus proche des gens qui s'occupent.

En se retrouvant avec des handicapés dans les grands centres de handicap, en les voyant rire de « vestiaire » cela a humanisé les gens dont ils s'occupaient tous les jours. C'est formidable.

– Vous envoyez la culture pour que ce sujet devienne quotidien et non extraordinaire.

Mireille Mallot, codirectrice du forum vie artistique et culturelle pour le conseil national du handicap.

– Bonjour !

– Vous portez un événement qui est « regards croisés ». Je vous laisse nous le présenter. L'objectif est que, par l'image, participer à la réalité et prise en compte des travailleurs handicapés en milieu ordinaire et spécialisé. Parlez nous de ce festival.

– Il donne la parole aux personnes en situations de handicap, dans des structures comme des ESAT ou entreprise adaptée ou en milieu ordinaire.

L'intérêt était de les entendre, les comprendre et aller à leur rencontre. Pour cela, on leur a demandé de faire du cinéma, de réaliser des courts-métrages de 6 minutes et on leur a mis une pression pas possible parce qu'on leur a dit : en face de vous, pour vous juger, juger les films, il y aura des gens du cinéma français. On ne croyait pas si bien dire, parce que nous avons un panel de grand réalisateurs qui ont répondu à notre invitation et qui tous les ans, viennent présider ce jury.

Ce sont des films essentiellement amateurs. On n'est pas dans les films professionnels.

La particularité c'est qu'ils peuvent être réalisés soit par des personnes en situation de handicap ou travaillent dans des entreprises adaptées.

Souvent, ils travaillent ce film au niveau du scénario, du montage et bien sûr, ils sont... Alors, pour ne pas dire souvent mais tout le temps, encadrés par des éducateurs techniques, qui comme vous et moi, font du cinéma avec leur portable.

– Le réalisateur, c'est pas n'importe qui, mais il y a aussi des films réalisés par des entreprises.

– Oui, au départ, je pensais donner la parole uniquement aux personnes handicapées mais pour faire vivre un festival, nous avons besoin de moyen financiers. Nous avons côtoyé un certain nombre de grandes entreprises et on s'est rendu compte qu'elles avaient besoin de communiquer et qu'elles faisaient également des films. La première d'entre elle étant le groupe Audiens d'ailleurs. C'était intéressant de les voir se prêter au jeu et avec leur salariée en situation de handicap, ou non, c'est aussi cela qui est intéressant, réaliser des films et porter la parole de ces personnes.

– Et là, on se rend compte quand même que la culture et un sujet transversal à tous, très commun, dans lequel chacun s'épanouit et prend la parole.

– Absolument. Tout ce petit monde-là se retrouve à Nîmes en octobre, et se côtoie sans gêne aucune. Une personne qui a réalisé son film et qui pleure parce qu'elle a perdu, ou celle qui explose de joie et tout le monde parle et échange.

– L'adapte concourait avec des films également.

– Tout à fait.

– C'est l'occasion de cultiver l'emploi, parce que nous avons des comédiens, costumiers, et les entreprises rediffusent leur films pour sensibiliser leur collaborateur.

– Nous avons un cinéma, l'arlequin, qui diffuse un des films primé par le festival. Pas forcément le grand prix, peu importe. Cette année, ils veulent des films qui n'ont pas été primés, comme quoi...

– Ce festival a des ambitions de durer, de rayonner sur le territoire ?

– Oui parce que les personnes en situation de handicap qui concourent viennent de la France entière. Je pourrais presque dire que les entreprises aussi.

– Et l'Europe commence à venir ? La Belgique était présente ?

– Oui, il faut tenir la route après, et être capable de grossir et de gérer cette croissance mais je pense que l'on va y arriver et ouvrir tranquillement.

Ceci dit, je tiens à conserver une dimension humaine.

- Bien sûr.
- Sinon, on va perdre la moitié de notre message et il faut conserver cette âme.
- C'est la culture. On privilégie l'humain à la rentabilité. Je ne sais pas... Je regarde la production, la notion de rentabilité à ça raison d'être mais cela rassemble les hommes et les femmes. Mireille, il y a aussi le concours de la BD à Angoulême. Vous avez distingué des lauréats et vous leur avez permis de travailler dans l'art qu'ils avaient choisi.
- Oui, nous avons des dessinateurs et 5 jeunes que l'on a repéré grâce à notre concours de bande dessinée qui existe depuis 18 ans. Vous allez me dire, 5, c'est pas beaucoup mais il faut avoir les capacités pour travailler de façon professionnelle et aux clients. Ce n'est pas si simple que cela, c'est un vrai travail de graphisme. Cet ESAT atelier est unique en France. À Angoulême, vous avez 18 auteurs de BD qui travaillent ensemble.
- C'est que l'on appelle maintenant, l'emploi accompagné, et qui fait partie de la loi. Vous étiez déjà encore une fois en avance !
- Un petit peu, oui.
- Est-ce que vous avez un message à faire passer ? Bien évidemment, il faut que cet ESAT travaille.
- Ah oui et il est en concurrence direct avec tous les gens du marché et il y a pas mal dans le marché du graphisme. Quand ils bossent pas bien, ils ne sont pas retenus et c'est normal. Ils participent à des appels d'offre. On a décidé qu'ils créent aussi leur propre production et produit mais uniquement sur Angoulême. Encore une fois, on est très modestes pour démarrer. Ils ont réalisé deux albums de coloriage qu'ils vont sortir et vendre dans les boutiques. On est un peu à la vieille école mais on prend nos albums et on va voir nos magasins qui vont nous diffuser.
- À l'aube de quelque chose qui est innovant et il y a tout à faire.
- Certains font des croquis sur les marchés. C'est très sympa.
- Je vous remercie. Isabelle Thirion, vous représentez Audiens. Dans le titre du débat, vous êtes impactée à plus d'un titre. Vous avez très vite, Audiens, perçu la nécessité d'apporter des réponses aux mesures au professionnel du secteur. Quelles sont les mesures mises en place au bénéfice des employeurs ?
- Pour ceux qui nous connaissent pas, Audiens, nous sommes le groupe de protection sociale des professionnels de la culture, mutuelle, caisse de retraite,

institution de prévoyance. Nous protégeons socialement l'ensemble des professionnels qui travaillent dans les entreprises du secteur du spectacle, de l'audiovisuel, des médias, magazine, journaux...

La question du handicap et de l'emploi est un sujet qui nous concerne à plusieurs titres d'abord parce qu'on est une entreprise de 800 salariés et nous avons essayé de nous appliquer à nous-mêmes dès le début de la loi les actions à mettre en place en faveur de personne en situation de handicap. On a une politique très active qui nous a tourné vers le festival regards croisés puisqu'on fait un film avec des étudiants en cinéma.

C'est un moment toujours fort pour nous.

Nous sommes sensibilisés aussi parce que nous sommes une caisse de retraite. Nous accompagnons les professionnels tout au long de leur vie. Dès qu'ils travaillent nous leur garantissons une complémentaire santé, et ils restent adhérent toute la vie. Nous sommes à leur côté pour les aider à répondre.

Les entreprises du secteur de la culture sont aussi des entreprises demandeuses d'aide sur le sujet.

Donc on a principalement trois types d'actions. La première, des actions de sensibilisation comme à travers le festival regards croisés. On essaie de faire en sorte que les actions sensibilisent un média culturel, le cinéma ou des arts vivants ou le livre parce que le livre... Les écrivains sont aussi des professionnels de la culture.

Donc nous avons soutenu un livre qui est paru il y a trois ans maintenant, qui a été rédigé par Pascal Parsat que nous avons soutenu : handicap et culture. Il aborde les questions liées au handicap, les accessibilités des lieux de spectacle, ce n'est pas un sujet toujours facile à traiter.

Et les problématiques que les employeurs peuvent rencontrer et l'accès et le maintien dans l'emploi de personne travaillant dans le champ de la culture et qui peuvent se trouver en situation de handicap.

Des outils qui ont vocation, dans ce milieu où le sujet du handicap reste relativement tabou, avec des outils de ce type, qu'on puisse faire évoluer les mentalités et les pratiques par des éléments concrets.

— Les employeurs ont terriblement besoin dans le secteur de la culture aujourd'hui, Sophie peut-être vous pouvez aussi apporter une réponse, de réponses, de

solutions, d'écoute, les employeurs d'un côté et les salariés car ac chaque fois, il faut un peu non pas rendre accessible mais rendre possible, ça me semble beaucoup mieux aujourd'hui... C'est là tout le travail qu'il y a à fournir car il y a aujourd'hui des salariés extrêmement compétents, on le voit tout à l'heure sur le témoignage mais il est évident que si les employeurs ne voit que la difficulté et non pas la possibilité, c'est là ou nous devons travailler.

– Effectivement, on est dans une situation qui peut être paradoxale. Il y a des entreprises plus importantes et qui n'ont pas nécessairement les moyens de recruter des personnels en situation de handicap ou de les maintenir dans l'emploi. Elles sont à la fois dans une demande c'est-à-dire qu'elles sont favorables et ont envie de les intégrer mais elles ne savent pas comment faire. On peut les accompagner.

De l'autre côté, il y a aussi des personnels permanents, des comptables, des administratifs, qui dans ce secteur d'activité ont peur de se déclarer en situation de handicap. Là aussi à travers notamment l'exemple du fond de pro que vous évoquez, nous les accompagnons pour essayer de contribuer à les faire reconnaître eux-mêmes leur fragilité et leur problématique de santé, qui peuvent parfois amener à une reconnaissance de travailleur handicapé alors qu'eux-mêmes ne sont ça prêts à le faire.

C'est un long travaille d'accompagnement que fait Sarah M, dont on parle dans le film.

Le deuxième travaille d'accompagnement que l'on fait, c'est réinvestir leur projet. Parce que tout est possible à partir du moment ou on ne subit pas, on prend en main sa propre destiné avec les éléments de ce que nous sommes quel que soit la configuration.

– Isabelle Thirion, vous avez porté une initiative qui est pour mis trop rare, qui est de mobiliser l'ensemble des partenaires travaillant sur ce sujet dans notre domaine pour que l'individu ou l'employeur ne change pas de discours au gré des personnes qu'il rencontre : Pôle Emploi, le centre médical de la bourse et d'autres...

Ça me semble une démarche très constructive qui va s'incarner dans la région PACA dès demain dans la semaine pour le travail des personnes handicapées.

Comment ça se met en œuvre ?

– C'est vrai dans le champ du social. On a fait le constat qu'il existait beaucoup de dispositif d'accompagnement qui étaient juxtaposés...

Dans le champ de la culture, embauchant des intermittents, les dispositifs existant n'étaient pas adaptés aux problématiques. L'idée a été de créer cette plateforme avec toutes les institutions qui travaillent dans le champ de la culture et du handicap.

Donc évidemment la MDPH, le Cap Emploi, mais Pôle Emploi spectacle puisque nous avons des pôles emploi dédié au spectacle, le collecteur de la formation professionnel auquel ils ont droit, plus un certain nombre d'acteurs qui sont performants et spécialistes dans les questions du handicap. Notre rôle est de faire autour de la personne la coordination de l'ensemble de ces moyens et la mobilisation de chacun des moyens au moment où il faut.

– Rompre l'isolement.

– Les personnes que nous accompagnons, les artistes et techniciens, qui se retrouvent dans un isolement complet sur ces questions avaient besoin d'avoir quelqu'un à côté d'eux et qui puisse être suffisamment puissant, entre guillemets, pour actionner tel ou tel levier dans leur accompagnement.

– Vous êtes modeste, vous abordez aussi la question de l'aidant. Dans nos métiers, pour des raisons de précarité, nous n'avons pas les moyens de nous loger, nous résidons dans la famille et parfois il y a des besoins d'accompagnement d'aide qui nous prive d'aller travailler et de répondre aux offres d'emploi. Vous allez apporter une offre pour les aidants.

– Tout à fait. On s'est rendu compte qu'il y avait une espèce de double peine pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle. À partir du moment où ils ne travaillent pas tout le temps, leur famille considère qu'ils sont les aidants naturels de leurs parents, parce qu'ils ne travaillent pas tout le temps alors que les autres travaillent tout le temps. Un intermittent cherche toujours du travail. Il faut pouvoir mobiliser suffisamment de temps. On a mis en place des dispositifs qui permette de prendre conscience de cela et de les résoudre.

On accompagne ça de mesures financières parce que certains professionnels que l'on accompagne, et qui ont eu des problèmes de santé, ont vu leur activité diminuer et leur revenu aussi et sont dans une situation sociale difficile.

– Dans nos métiers, le technicien n'est pas seulement le machiniste. Il y a une véritable possibilité d'emploi dans nos secteurs puisque comptable, secrétaire, standardiste et j'en passe, tous les travaux administratifs. La culture emploie aussi, elle doit se gérer, compter, faire des fiches de paye etc.

C'est cela qui est intéressant, c'est dans les deux sens.

– Nous sommes là pour faire le lien entre le besoin des entreprises et les salariés, les professionnels de nos secteurs qui sont offreur de service.

– Merci. Patrick Gohet adjoint du défenseur des droits, en charge de la lutte contre les discriminations.

Ancien Ministre de la culture, c'est ce miroir la culture, que l'on tend et ou chacun peut se réfléchir, quel est l'endroit, ou votre délégation peut et doit agir. Quand on parle d'emploi dans notre secteur de la culture, si on veut avoir une aide il faut engager pour plus de six mois, ce n'est pas toujours le cas dans nos métiers, si on veut un ouvrage écrit ou adapter un texte et qu'on voit moins bien, il faut un objet adapté. Ce n'est pas toujours le cas car les associations ne travaillent pas sur ces ouvrages. Qu'est-ce qu'il est possible de faire ? Qu'est-ce que vous allez faire ?

– Merci. D'abord, je salue chacune et chacun d'entre vous, je vous remercie pour cette initiative, l'initiative d'Audiens, je vous remercie d'associer le Défenseur des droits à ces échanges. Peut-être un mot sur le Défenseur des droits, au cours de la dernière quinzaine on a fait une opération de publicité autour de l'institution, de promotion de l'institution, elle n'est pas aussi connue qu'il le faudrait.

Elle a quatre vocations. Elle est en charge de la défense des enfants, de la déontologie de la sécurité, si un agent des forces publiques se se comportent mal, vous pouvez nous saisir, nous sommes également compétents pour tout ce qui est... Les difficultés d'accès au service public, aux organismes publics et on est compétent en ce qui concerne la lutte contre les discriminations.

Si vous vous reconnaissez dans une de ces problématiques, vous pouvez nous saisir. La saisine est gratuite est dans la plus tard des cas ce n'est pas à vous réclamant qu'il appartient d'apporter la preuve de ce que vous affirmez, c'est omis en cause, qui doit prouver qu'il n'y a rien de vrai dans la saisine.

Sachez qu'en 2015 nous avons été sollicités 140 000 fois. Nous avons un siège avec 250 collaborateurs mais aussi des délégués sur le terrain, ils tiennent des permanences chaque semaine, vous pouvez aller les voir...

– Le site Internet s'affiche sur l'écran.

– Parfait, tout est bien organisé.

Mais ce n'est pas tout. Sur la base des saisines qui nous parviennent, nous émettons des recommandations ou des avis pour modifier la loi ou le règlement ou prendre une disposition législative adapter ou saisir la justice...

– Est-ce qu'il y a beaucoup de saisine de la part d'employeurs, de responsable de lieu, de spectateur ou de professionnels qui auraient dans leur vie privée, professionnelle, auraient été l'objet d'une discrimination ?

– Oui beaucoup. Il y en a d'autant plus qu'il y a 21 critères de discrimination. Le 21e, c'est la vulnérabilité sociale.

Pour répondre à votre question et dans le cadre de ce qui nous réunit, la première cause de discrimination, pour 25 %, c'est l'origine. Mais le deuxième motif faisant l'objet d'une saisine, c'est le handicap. Et c'est dans la grande majorité des cas dans l'emploi. L'adaptation du poste de travail, l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, une authentique carrière professionnelle etc.

Donc le handicap occupe une place importante dans le travail du défenseur. D'ailleurs, nous sommes intervenus pour donner notre sentiment sur l'accessibilité, pour contester le fait que les enfants handicapés dans notre pays ont des difficultés d'accès aux activités périscolaire...

– C'est la personne qui vous a précédé qui avait créé un édito dans cet ouvrage. Je rebondis sur ce que vous dites, comme je l'esquissais en vous donnant la parole, dans l'accompagnement sur l'intégration professionnel, toutes les manières de travailler ne sont pas prise en compte. Quand on engage à moins de six mois, il n'y a pas d'aide, pour une tournée... Tous ces phénomènes ne sont pas intégrés, vous allez y travailler ?

– Oui. Je parle comme ancien Délégué interministériel aux personnes handicapées. Dans la politique du handicap dans notre pays, la culture c'est un peu la cerise sur le gâteau, on le fait quand on a réglé le reste. C'est pas vrai dans tous les pays d'Europe, il y en a d'autre ou la culture à un statut égal.

– C'est le quatrième pilier du développement durable selon l'Unesco.

– Tout a fait. Pour que cela change... Nous recevons pas assez de saisine sur les métiers de la culture, pour que nous ayons une idée...

– C'est ce qui s'est passé sur les maternittentes... Qui se sont retrouvés satisfaites...

– La réponse que je vais faire... Vous la connaissez...

– Je l'espère !

– Nous sommes en train de mettre en place un observatoire de la situation, il s'agit de faire un état des lieux concret, Audiens d'ailleurs est en mesure de nous livrer des indications significatives sur le sujet, Audiens est au contact de cette population.

– On apprécie pas assez combien dans les professionnels qui évidemment ont parfois des fragilités au travail, mais la première réalité de vie professionnelle, c'est allé voir ce que font les autres. Quand les lieux ne sont pas accessibles, les musées... Comment ils font pour travailler ?

– L'observatoire va travailler autant sur l'accès de nos concitoyens handicapés, à la création, à la pratique, à la consommation de la culture en quelque sorte. Il y a les deux volets. Sophie Deloche disait : croire que c'est possible.

À cette formule forte, je crois qu'il nous appartient de répondre : vouloir que ça le soit. Ça appartient aux pouvoirs publics, à une institution comme le Défenseur des droits avec la collaboration de tous et toutes. Il faut davantage d'exemples concrets.

– Je vous remercie beaucoup. Je vais me tourner une nouvelle fois vers vous, Isabelle Thirion, les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi ont mis en place des missions handicap. Nous sommes dans les entreprises un peu solitaire et pourtant beaucoup sont impactés par l'obligation d'emploi. Vous avez une information à nous livrer je crois...

– C'est vrai que dans le secteur de la culture, il n'y a pas beaucoup de grosse entreprise mais certaines en ont comme TF1...

Certains secteurs commencent à travailler sur le sujet et parmi ceux-là, le secteur dont Sophie Deloche fait partie, qui produisent des émissions pour la télévision, depuis maintenant près de quatre ans a décidé d'avoir une position volontariste sur la question de l'emploi de salariés en situation de handicap dans la branche. C'est toujours un peu long, il y a eu des études, un diagnostic a été fait, Sophie a participé aux premières réunions pour nous donner son expérience de l'intérieur et

donc nous sommes proches des entreprises et des salariés de la production audiovisuelles, nous travaillons depuis quatre ans sur le sujet.

Là, cette semaine, la branche de la production audiovisuelle c'est-à-dire les représentants des employeurs et des salariés de ce secteur d'activité vont signer avec l'Agefiph la création d'une mission handicap pour aider les entreprises à avancer sur le sujet et aider les salariés à trouver des emplois qui leur correspondent dans ce secteur. C'est une première dans le monde de la culture et...

– Un bel objet d'égalité par rapport aux autres secteur de travail... Sophie, une réaction ? Parce que c'est une nouvelle très intéressante ?

– ça va être du travail ! (*Rires*) c'est un métier. Vous disiez, les moments où on recherche de l'emploi, c'est plutôt un développement de son tissu de réseau et sa créativité. On est des autos entrepreneurs qui constamment se proposent et donc, la situation du handicap et d'autant plus perçue comme quelque chose qui nous éloigne de la possibilité de travailler et il y a une mentalité à faire bouger, c'est clair.

– On va y travailler ! Vous avez déjà chacune beaucoup travaillé sur le sujet. Nous arrivons au terme de notre temps de parole. Nous sommes très respectueux du timing.

Employer la culture pour sensibiliser, informer, révéler, épanouir, communiquer mais aussi cultiver l'emploi par la sensibilisation, participation à des événements. L'interpellation des entreprises du milieu protégé quiconque séquence clé, a adopté avec Acceo le film que nous vous avons projeté et bien d'autres cités tout à l'heure. Si vous souhaitez d'autres informations, nous sommes sur l'espace : culture / emploi. C'est une première pour les 20 ans de l'ADAPT. La culture est aujourd'hui un employeur identifié. Merci à LADAPT et Sophie Le Moal qui s'est beaucoup investie pour nous accueillir. Excellente fin de journée et surtout, cultivez le plaisir et la rencontre.

Merci.

(Applaudissements)

– bonjour à toutes et à tous. Nous continuons cette série d'ateliers et de conférences. Je ne sais pas si c'est la première que vous suivez ou si vous en avez

déjà suivi plusieurs. N'hésitez pas surtout. Deux autres vont suivre dont une sur l'alternance.

Notre sujet pour cette conférence, il est là : les 5 clés pour réussir son entretien d'embauche. À vrai dire, on va être un peu plus riche que cela. Vous verrez que c'est plus que 5 clés que nos 4 participantes vous proposeront tout au long de cette conférence.

Ces 5 clés, nous allons les répartir dans trois domaines. Un entretien d'embauche commence déjà dans la préparation.

Donc ça veut dire que, déjà, bien en amont de l'entretien, vous êtes dedans et il faut le préparer et arrivé prête et prêt à l'entretien. Nous verrons ce que nos intervenantes vous propose comme point d'action.

Ensuite, il y a l'entretien lui-même. Comment échanger, se comporter ? Nous allons aborder tout cela. Et l'entretien ne se termine pas lorsque vous serrez la main de votre interlocutrice ou interlocuteur, il se prolonge aussi dans l'après.

Nos quatre intervenantes vous donneront des conseils et recommandations, des points pratiques.

Alors, qui sont nos intervenantes ? Elles vont se présenter. Quatre intervenantes et structures différentes et un cabinet conseil d'image qui nous sera précieux pendant cette conférence.

Par ordre alphabétique, Carole Collignon. Ah !

De temps en temps, il faut un recadrage...

Carole, vous êtes recruteuse BNP Paribas.

– Bonjour à tous. Je suis chargé de recrutement du groupe BNP Paribas.

– Rozenn de Generali.

– Bonjour, j'interviens dans les équipes recrutement à la fois interne et externe.

– Merci beaucoup donc deux recruteuses.

– Il y aura aussi Leïla N'Gouoto.

– Tout à fait. Je gère Only You, conseil en image.

– Catherine Petrovic de Siemens.

– Bonjour à tous. Je suis responsable de la mission diversité et handicap chez Siemens France qui est une entreprise de haute technologie et nous sommes dans le domaine de la digitalisation, électrification.

– Je suis Christian Grapin, directeur de Tremplin, étude / handicap entreprise et qui a la particularité qui accompagne des lycéens et étudiants handicapés jusqu'à leur entrée dans le marché de l'emploi.

Premier moins, la préparation de l'entretien. Quatre points d'intérêt.

Se préparer, c'est se renseigner, s'entraîner, se mettre en condition. C'est également être en phase avec son CV, ses compétences, ses expériences.

Un point qui peut paraître surprenant, dès la préparation, prévoir des questions pour votre interlocutrice, interlocuteur.

Je voudrais juste préciser que bien évidemment, se préparer, c'est prévoir de faire des choses, de dire les choses mais c'est également, déjà, réfléchir à la façon dont on va les dire et les faire. C'est là où le conseil de Leïla d'Only You nous serons très précieux.

Alors, Mesdames, s'entraîner, être en phase avec son CV, par quel point voulez vous démarrer ?

– Alors, se préparer et se renseigner. Avant tout, avant d'arriver à votre entretien, il faut prendre des renseignements sur l'entreprise. Cela fait partie des choses dont vous devrez parler pendant l'entretien pour montrer l'intérêt que vous montrez à l'entreprise et au poste. Tout cela nécessite d'aller sur le site Internet de l'entreprise. Vous allez pouvoir aussi peut-être voir des images de groupe, cela vous aidera pour le dress code, savoir comment se comporter. Se préparer à l'entretien, c'est aussi ne pas arriver en plein stress, s'organiser en amont, de façon à ce que vous puissiez regarder où se situe le siège social ou le site sur lequel vous allez rencontrer votre recruteur, prendre les mesures nécessaires pour ne pas arriver en retard, arriver en avance pour prendre un petit temps de repos et vous sentir bien lors du début de l'entretien.

– Se renseigner sur l'entreprise et s'organiser pour ne pas être en stress quand on va à l'entretien. D'autres conseils ?

– Sur se préparer, j'ajouterai : avec qui allez vous passez l'entretien d'embauche ? Soit des personnes des Ressources Humaines, qui ne sont pas forcément techniques. Vous pouvez aussi rencontrer des managers, des opérationnels. Lorsque l'entretien est pris , quel est votre interlocuteur, combien de temps cela va durer, de manière à être prêt et d'aborder votre discours d'une manière adapté à l'interlocuteur à qui vous vous adressez.

– En règle générale, Carole, quelle est la personne que l'on rencontre en premier ?
Les Ressources Humaines ou manager opérationnel ?

– En majorité, on va être plutôt reçu par les Ressources Humaines mais il n'y a pas de règles. Sur un forum, ça peut être des opérationnels, des personnes des Ressources Humaines. En entretien, il n'y a pas de règle.

– Est-ce que cela veut dire que dans le cadre de la préparation, il faut avoir un contenu audible par les Ressources Humaines, et un par le ou la responsable opérationnel, plus technique et approprié.

– Quand on dit qu'il faut son CV adapté à chaque poste, il faut un entretien pour chaque interlocuteur.

– Rozenn ?

– Il y a des entretiens spécifiques, néanmoins il y a des choses à préparer pour les deux entretiens notamment pour gérer le stress, c'est préparer les deux premières minutes de l'entretien. Apprendre à vous présenter, les moments clés de votre parcours. C'est quelque chose à préparer en amont sans apprendre par cœur parce que ce n'est pas convaincant. Mais enchaîner ensuite sur les questions que pourra vous poser le recruteur et savoir parler de deux ou trois compétences clés en ayant des exemples à donner au recruteur.

Le jour J on a pas d'exemple en tête, c'est important... D'y penser en amont.

– Donc c'est là aussi où il faut faire attention à ce que les compétences qu'on va mettre en évidence ou ses expériences soit en phase avec le CV que l'on a envoyé ?

– Vu qu'on a que quelques instants pour se présenter, il faut bien avoir lu et compris l'annonce pour laquelle vous candidatez, identifiez les compétences attendues : capacité, compétence technique spécifique, pour la banque le sens du commerce, est-ce que c'est de la rigueur ? Souvent c'est marqué dans l'annonce, il suffit de lire. Et dans votre présentation, bien les illustrer dès le départ.

Je revois plein de candidats tous les jours et aucun arrive avec des notes. Je suis surprise. Vous allez être stressés, n'importe qui qui passe un entretien est en général un peu sous pression. Avoir préparé, pas de phrase entière mais des tirets sur ce que vous voulez dire et rien oublier... En sortant de l'entretien vous dites : ah mince j'ai oublié de dire ça.

Ça va vous enlever une pression supplémentaire.

– Je vous en prie...

– Bien reprendre les points importants en deux à cinq minutes. Vous devez parler de votre formation, des expériences que vous avez vécues auparavant et si qu'inscrivent dans le poste que vous chercher à avoir et enfin votre motivation pour le poste. C'est les points sur lesquels vous devez travailler sur le petit discours en deux à cinq minutes.

– Sur les motivations, on parlait de se renseigner sur l'entreprise mais commencez à vous intéresser au poste. Quand on est recruteur bien évidemment ou un grand groupe, savoir qu'il y a X personnes qui y travaillent, on le sait déjà, renseignez vous sur le poste, pourquoi vous candidatez au sein d'un groupe qui a une forte notoriété, peu importe... Ayez cette vision. Je recruteur en face, opérationnel ou Ressources Humaines, recherche un candidat pour un poste.

– Merci beaucoup. Leïla, on a préparé ses propos, ses arguments, sa présentation dans le contenu mais il y a pas que les mots qui vont jouer en entretien ?

– Et non, justement l'apparence est importante. On parle de 93 % du message qui passe par l'apparence contre sept % des mots. Le dress code, la tenue vestimentaire pour un entretien d'embauche est important en fonction du secteur d'activité. Par exemple quelqu'un qui postule pour un poste de graphiste va peut-être pouvoir se permettre plus de fantaisie parce qu'on va rechercher de la créativité. Alors que quelqu'un qui postule dans un secteur plus classique comme en Ressources Humaines, assurance ou même finance, ce sera plus de sobriété qui sera attendu. Notamment les couleurs.

Il faut savoir que c'est aussi une forme de communication non verbale. Parce qu'il y a un langage.

Par exemple le noir, c'est la couleur de l'élégance. C'est pour ça que beaucoup d'enseigne notamment dans le luxe vont avoir du noir dans leur charte graphique comme LVMH.

Le blanc, c'est la couleur de la pureté mais toute couleur portée avec excès n'est pas bonne. Quelqu'un qui arrive en entretien avec beaucoup trop de rouge, peut donner... Paraître agressive. Parce que vous savez que le rouge, la couleur de la passion, de l'amour est vive et dominante. Le bleu marine, la rigueur, on retrouve les gendarmes, les policiers en bleu marine.

Il ne faut pas porter avec excès, on peut donner un côté distancé.

Après, si vous êtes quelqu'un qui aime les couleurs vives, vous pouvez les incorporer au niveau des accessoires : foulard, cravate, une cravate bordeaux avec un costume gris foncé, ça peut fonctionner.

Les recruteurs vont mieux se souvenir de vous. Ils rencontrent énormément de candidats et si tout le monde arrive en noir et blanc dans un entretien, comment ils vont se souvenir de vous ? Il y a des petits détails. C'est bien de travailler sur ces aspects pour éviter d'avoir les briseurs d'image...

– Qu'est-ce que vous appelez des briseurs d'image ?

– Est-ce que quelqu'un peut avoir une idée justement des briseurs d'image ? Un exemple ? (*Rires*) je vois des gestes...

Le parfum... Effectivement, c'est juste le détail qui tue. Quelqu'un si présente avec un très beau costume et quand il s'assoit le recruteur voit ses chaussettes de sport blanches.

Vous avez des recruteurs bienveillants, ça se joue pas que là-dessus mais attention à l'image. Tout ce qui est odeur de cigarette très forte, le parfum ou encore tout bêtement on peut avoir oublié... Les lunettes de soleil qui vont être gardées pendant l'entretien. Ça peut donner un aspect trop décontracté. Ou le fait de garder son manteau, le sac sur les genoux, on a l'impression que la personne sera pressée.

C'est les attitudes et le dress code, il faut faire attention parce que c'est dans les détails qu'on va faire la différence surtout quand les recruteurs rencontrent beaucoup de candidats.

– Merci. On a les premiers conseils pour préparer votre entretien. Est-ce que sur ces points-là vous avez des questions ? Sur cette première phase de préparation de l'entretien ?

Bon... Si vous en avez pas... Ah oui ? Attendez... Je vous apporte un micro.

– Merci. Bonjour, c'est vraiment une question bête mais à propos des cheveux...

– On adore les questions bêtes, je suis d'accord... !

– En entretien, qu'est-ce qu'il faut privilégier ?

– S'il faut attacher les cheveux... Lâchés ou attachés... Je dirai que l'idée c'est vraiment de paraître le plus soigné, propre possible et pas avoir les cheveux qui vous dérangent au niveau des yeux, ça peut déconcentrer. Ça peut être un geste

d'anxiété. L'idée c'est de vous préparer sur la tenue vestimentaire, c'est une bonne question, les cheveux parce que ça va délivrer également un message.

– Une dernière réponse ?

– L'important, c'est que vous soyez à l'aise. Si vous avez pas l'habitude de porter des costumes et que vous achetez un costume pour l'occasion ça va se voir. Du moment de le dress code est classique et neutre, on s'en fiche de comment vous êtes habillé. Il faut que ce soit en phase avec le métier, ce qui va compter surtout c'est ce que vous allez dire et que vous vous sentiez bien dans vos baskets... Peut-être pas des baskets ce jour là...

– Merci Carole. On passe tout naturellement à la prochaine séquence...

Quand même, se préparer c'est important, respecter le dress code mais il y a l'entretien et là beaucoup de choses vont se jouer.

Avant il y a une question, on va essayer d'y répondre.

– Oui, par rapport aux mains. On m'avait expliqué qu'il y avait une façon de se tenir par rapport aux mains. Il y a des gens qui bougent beaucoup, par rapport aux doigts... Il faut pas faire ceci ou cela... Je voulais savoir comment se tenir ?

– On va voir ça. Quelle posture avoir pendant l'entretien ?

C'est pareil, pendant l'entretien, on va l'aborder, il y a que dire et comment le dire, quelle posture avoir vis-à-vis de son interlocuteur ou interlocutrice ?

On a repéré quelques points et tout naturellement on va d'abord parler de cet élément-là, faire une première bonne impression.

Et vis-à-vis de nos recruteuses, j'ai une question : est-ce qu'on a une deuxième chance de faire une première bonne impression ?

Ensuite, être attentif aux questions qui vous sont posées. On va vous interpeller, vous poser des questions, comment y répondre et comment décoder une question.

Valoriser vos compétences, vos expériences, connaissance, votre formation. Comment le faire.

Être honnête. Alors, on rejoint le point de tout à l'heure. C'est être cohérent avec son CV.

Être concentré et le rester parce qu'un entretien peut être long.

Et quelques points importants : ne pas hésiter à faire reformuler, à poser des questions et également on revient sur ce point que vous allez soulevé, prendre des notes.

Un point qui a été soulevé, c'est : venez avec des notes. On a aussi, je pense, le droit de prendre des notes.

La fameuse première impression, qui veut intervenir sur ce point-là ?

– Première chose, la première on pression démarre peut-être plus tôt que ce que vous pensez. On représente de grandes entreprises, vous avez souvent le filtre de l'hôtesse d'accueil qui peut nous faire remonter des éléments. La première chose, même si ça paraît couler de source, la politesse est de mise dès que vous arrivez dans l'entreprise. Pas forcément de signe d'impatience, si vous patientez cinq minutes de plus. Bonjour Madame, merci Madame.

C'est une première impression. L'hôtesse d'accueil, c'est elle qui contacte le chargé de recrutement et elle peut le faire remonter.

Ça rejoint ce que dit Leïla sur l'aspect extérieur, vestimentaire, c'est aussi se montrer disponible pour le recruteur. Éviter d'avoir les écouteurs sur les oreilles dans la salle d'attente, coupez votre téléphone dès ce moment, ça montre que vous êtes pleinement disponible pour l'entretien même si on a même de comprendre un texto de dernière minute.

La première impression se joue aussi dans la salle d'entretien quand vous arrivez, en vous asseyant, oter de votre manteau.

Être en position d'écoute.

– Merci. Carole, Catherine, si on fait des petites erreurs dans les premières minutes, c'est rédhibitoire ou quand même les recruteurs s'appuient aussi sur autre chose ? Est-ce qu'on peut récupérer cette première bonne impression si elle a pas été parfaite.

– Oui, bien sûr mais cela prendra un temps plus long que si on avait pas fait l'erreur de départ. Il faut très d'autant plus attentif et à l'écoute pour montrer sa motivation. C'est important de pas faire de faute dès le départ parce que vous n'aurez pas à faire d'effort supplémentaire qui peut vous gêner pour avoir un discours qui coule bien.

Il faut faire attention à ne pas faire d'erreur dès le départ. Après, on juge vos compétences. L'aspect subjectif est important mais l'aspect compétence est plus important.

– Comment valoriser les compétences ? On met tout dans le même panier ? Quelle est la bonne stratégie ?

– Les compétences, on le disait lors de la présentation, c'est mettre en évidence deux / trois compétences clés que vous avez pu développer.

Donner des exemples concrets : je suis rigoureux, j'ai je pense de l'organisation.

Qu'est-ce qui le prouve ? Cherchez des exemples dans vos expériences. Je suis organisé parce que lorsque j'ai travaillé sur tel projet, j'ai mis en œuvre un planning, j'ai géré les priorités... Voilà ce que j'ai fait avec le reste de l'équipe pour que le projet aboutisse favorablement. On est dans du factuel, pas juste du discours.

Chaque chose que vous annoncez doit être expliquée.

– C'est là où les notes peuvent être utiles.

– Oui l'entretien c'est pas lire votre CV. On sait lire. Si vous êtes en entretien, votre profil nous intéresse. C'est pas une question à poser. Ensuite, c'est extraire de votre expérience et pas de votre CV des éléments qui intéressent votre interlocuteur. C'est pour ça que je disais, en fonction de qui vous vous adressez, l'opérationnel va peut-être s'intéresser à votre motivation pour le poste, à des aspects techniques, la personne des RH va s'intéresser peut-être davantage au projet professionnel que vous avez, aux compétences comportementales que vous avez développées.

– Alors, par rapport à cette mise en valeur des compétences, vous l'avez dit, tout dépend de l'interlocuteur. Est-ce que je m'adresse aux Ressources Humaines, ou au manager opérationnel ? Par rapport au manager opérationnel, souvent j'ai constaté que les personnes n'osent pas, un peu par modestie, mettre en avant leur expérience, sortir des résultats, des chiffres... Quelle est la juste mesure ? Parce qu'ils veulent pas paraître prétentieux.

– Il faut d'être égal à égal. Si vous êtes là c'est que vous êtes légitime à lettre. Vous avez le droit de poser des questions, combien de temps vous allez pour parler, de faire répéter des questions. Vraiment, on est dans un échange constructif. C'est pas le grand recruteur et le gentil candidat peureux. Il faut surtout pas être dans cette posture-là, quand on dit posture, c'est le l'apparence physique mais la posture d'égal à égal, je viens pour un job, voilà ce que je peux apporter et moi recruteur je cherche un recruteur pour un poste, qu'est-ce que vous pouvez m'apporter.

– Rozenn, est-ce qu'on a droit à notre tour, de poser des questions au recruteur, de l'interpeller sur tel ou tel point... Si c'est les RH sur le fonctionnement de l'entreprise ou un manager, sur les conditions de travail. On peut être curieux ?

C'est recommandé. Le manager et recruteur vont poser les règles du jeu entre guillemets. Première chose, respecter les consignes et après, les questions peuvent être de tout ordre. Les conditions de travail ce sera plutôt la Ressources Humaines. Dans la plus tard des entreprises, on est plutôt dans ce schéma-là, en revanche, si c'est sur l'organisation de l'équipe, ce sera le manager puisque ce sera son quotidien.

Pour les questions, cela fait partie des préparations. Il faut les avoir en tête. Avec le stress, on aura l'impression de tout comprendre à l'instant T et une heure après, on se dit : « J'aurai dû poser cette question, c'est dommage ».

Sur l'aspect RH et condition de travail, un point de vigilance. Est-ce que c'est bien de s'intéresser à l'entreprise et ce qu'elle peut vous proposer. Attention ne pas rentrer dans un détail plus poussé que ce que peu proposer l'entreprise.

– Un exemple ?

– Par exemple, des questions sur ce que propose exactement le comité d'entreprise et la prise en charge pour les loisirs des enfants, c'est un petit peu tôt ! On n'est pas encore...

– On ne peut pas vous demander quel est le prix des places de cinéma ? (*Rires*)

– On m'a déjà posé cette question. C'est un petit peu déplacé. Il faut avoir un juste milieu et il faut savoir ce qui est important pour vous. C'est ce qu'il faut avoir en tête.

– Catherine, par rapport à ces différents point, vous voulez ajouter quelque chose ?

– Pour revenir à ce que l'on a dit avant, n'oubliez pas la prise de note qui va vous servir pour retenir les questions que vous souhaitez poser. La prise de note vous permettra de poser les questions en fin d'entretien si cela vous sera demandé. N'oubliez pas des CV, lettre de motivation, cela peut aider pour repositionner des points que vous voudriez aborder avec le recruteur.

N'oubliez pas ces éléments, c'est important.

– En clôture d'entretien, vous avez le droit d'aborder la question du salaire. Ayez préparé vous-même vos prétentions, en tout cas une fourchette. Vous pouvez aussi préparer la question de qui recontacte qui et dans quels délais.

Si le recruteur avait malheureusement oublié de le faire, ce qui peut arriver, ce sont des questions que vous pouvez poser. Elles sont en lien direct avec le poste. On sait que vous venez avec un poste mais qui va être rétribué par un salaire. C'est le genre de question que vous pouvez poser aux Ressources Humaines.

– À travers votre remarque sur la rémunération, il y a aussi un « après » entretien. On va l'aborder. Ce travail, à l'issue de l'entretien, on va y revenir.

Être attentif aux questions. Qu'est-ce que cela veut dire ? On nous pose une question on y répond ou il faut voir une autre grille de question ? Est-ce qu'il faut préciser un contenu ou parfois j'ai l'impression qu'il y a déjà une procédure dans la question si on nous dit : « Est-ce que brièvement, vous pouvez vous présenter ? En quelques mots... ». Ce sont des alertes pour guider notre réponse.

– Bien sûr. C'est une écoute commune. Peut-être que votre interlocuteur n'a pas compris votre réponse il cherche à vous la faire reformuler. Il ne faut pas hésiter à rester à l'écoute de façon à ce que vous puissiez répondre parfaitement à sa question. Le recruteur peut mal poser une question, cela arrive aussi. Il ne faut pas hésiter. S'il vous repose une question déjà posée, c'est qu'il n'a pas compris ou alors qu'il a mal formulé sa question. N'hésitez pas à reformuler pour que la réponse soit correctement apportée.

– Sur les questions, soyez à l'écoute. On parlait de la prise de note. Notez les mots clés posés. Parfois, deux questions en une. Il ne faut pas se perdre. Il faut identifier la première et la seconde. C'est un moyen pour votre interlocuteur de vous évaluer.

Et puis, il y a des questions un peu bateau. Cherchez toujours à savoir : derrière une question, qu'est-ce que mon interlocuteur attend de moi ?

On est là pour parler de soi, certes, mais répondre à ce que attend un interlocuteur.

Ce recule sur la question, il faut l'avoir en se disant : qu'est-ce que qu'il attend de moi sur cette question ?

On peut faire reformuler, réfléchir, et lui dire : j'écoute votre question, permettez-moi d'y réfléchir pour que je puisse bien vous y répondre. C'est un échange. Plutôt

que de foncer et passer à côté de quelque chose, il faut vraiment être à l'écoute. C'est important.

– Justement, ne pas oublier de répondre à la question. On ne va pas oublier celle sur les mains : quelle attitude avoir ? Je passe la parole à Leïla. L'entretien c'est un jeu de mots mais également de postures et d'attitudes. Qu'est-ce qu'on fait de ses mains ?

– Dans le cadre d'un entretien, le recruteur s'attend à ce que l'on soit stressé. C'est normal, on va passer un entretien. Il va tolérer certaines attitudes sauf que vous, à vous de vous maîtriser. Par exemple, les mains ont tendance à énormément bouger les mains, faire de grand gestes. On a parlé des prises de notes, cela peut être un bon moyen pour occuper les mains pendant ce moment-là.

Vous avez tous les gestes d'anxiété que fait très bien Carole. Le stylo, les cheveux... On va évoquer le regard. Il ne faut pas avoir le regard fuyant. Il ne faut pas le scruter tout le temps pendant 20 minutes mais pour des personnes qui ont du mal à regarder dans les yeux parce que cela relève de la culture, ou des choses comme cela, il y a cette petite astuce de regarder entre les sourcils.

Si on souffre de strabisme et que lui pense que vous ne le regardez pas assez, c'est aussi de l'évoquer. C'est une marque de sincérité et de confiance envers lui.

Même au démarrage, on parlait de la première bonne impression, la poignée de main. Il faut éviter qu'elle soit molle. C'est ces petites astuces qui vont éviter que l'on arrive en face de notre recruteur et que l'on se retrouve à bégayer, perdre ses moyens, avoir des plaques rouges, énormément de chose qui peuvent arriver.

Le regard, la poignée de main, la démarche. Ne pas venir de manière nonchalante. Le recruteur va se projeter. S'il vous voit arriver avec le dos voûté, il va se dire : est-ce que c'est quelqu'un qu'il va falloir dynamiser ? Le recruteur est bienveillant mais je vous donne des astuces pour être le plus à l'aise possible.

Également, le facteur sympathie. Quand vous arrivez, vous êtes souriants et polis. Évidemment, dans la rue, quand on va demander l'heure à quelqu'un, généralement, on va vers une personne qui a le sourire, qui est avenant. C'est pareil. Le recruteur aussi, va se sentir à l'aise. Il ne faut pas oublier qu'il est humain. Un candidat qui lui souri, qui le regarde, qui a l'air dynamique et efficace, l'entretien se passera beaucoup mieux.

– Merci beaucoup Leïla.

Pour terminer sur cette partie pendant l'entretien, jusqu'où doit aller votre bienveillance par rapport à des erreurs, peut-être dues au stress. Se présenter à un entretien d'embauche, c'est des enjeux importants. Rozenn, jusqu'où êtes-vous bienveillante ? Peut-on le dire ?

– C'est une question difficile parce que effectivement, on est tous humains. On va tous avoir des critères qui vont être différents et qui peuvent influencer notre décision et bienveillance vis-à-vis d'un candidat. Tout dépend du contexte dans lequel vous êtes recrutés. Il y a des marges de manœuvre. Si vous êtes en alternance, en formation, vous aurez le temps de changer et de vous adapter aux codes de l'entreprise.

Sur un poste où on recherche quelqu'un de plus senior, on n'aura pas la même latitude. Parce qu'on est bienveillance de base, il faut vous rassurer. On est certes des recruteurs mais humains. C'est un échange. Ce n'est pas un interrogatoire. Le recruteur qui pose des questions et vous qui devez répondre, c'est vraiment parler de vous, savoir vous mettre en avant. On a un poste avec un cahier des charges et des compétences qui sont nécessaires et recherchées par l'entreprise mais l'idée, c'est de rester vous-même et de rester honnête et transparent par rapport à votre parcours.

Ce que vous savez faire et ce sur quoi vous êtes le moins à l'aise aussi.

– Sur les aspects du stress, la bienveillance est totale. On sait que c'est un enjeu vital quand on cherche un poste. C'est quelque chose qui est très très important dans la vie des personnes. Sur ce point de vue-là, elle est vraiment totale.

On est au salon du handicap donc les interlocuteurs auprès de qui vous allez vous adresser et qui sont issus des Mission Handicap, je dirai que la bienveillance est double.

Là où je ne suis pas très bienveillante et je m'en excuse, c'est le manque de préparation, de ne pas savoir à qui je m'adresse et de ne pas avoir préparé sa présentation. Un bon CV, pas d'excuse. Vous avez des gens qui vous aide, des conseillers, vos amis, les professionnels, associations. Bien préparer votre projet professionnel ne dépend que de vous.

Bienveillance totale sur le stress mais il ne faut pas se loupier sur les autres aspects que vous maîtrisez et qui sont à votre main.

– Catherine, en tant que représentante de la Mission Handicap de Siemens, le degré de bienveillance, vous le mettez jusqu'où ?

– Tout à fait d'accord avec Carole. Le stress et le manque de confiance en soi est quelque chose qui vous touche tous. On est extrêmement bienveillants. On vous appelle pour un poste, vous avez eu le temps de préparer et vous êtes en entretien et si vous venez en dilettante, c'est des choses rédhibitoire et qui ne donne pas une bonne image de vous. Le recruteur sera plus enclin à vous répondre positivement s'il c'est le contraire.

– Arrive la fin de l'entretien. On a beaucoup insisté sur la première impression. Est-ce qu'il est important de faire une dernière bonne impression à la conclusion de l'entretien ?

– Oui, tout à fait. Il est important de soigner son départ. On continue sur notre aspect de facteur sympathie, rester poli et courtois, montrer que l'on est disponible, de s'intéresser à l'entreprise. Dans les questions que l'on peut poser à la fin, on peut revenir sur le dress code à la fin, quelle est la culture de l'entreprise ? Cela évite, une fois que l'on est recruté, si on a un style décontracté alors que finalement les autres sont beaucoup plus classiques. S'il y a vraiment une culture d'entreprise très ancrée, par exemple, chez Guerlain, du lundi au vendredi les salariés sont plutôt en noir. C'est quelque chose qu'il faut savoir. Si vous arrivez avec des couleurs trop vives, on va vous en faire-la remarque.

Ce que je vous raconte là, c'est des exemples concrets des retours de témoignage que l'on a eu. Il ne faut pas uniquement s'intéresser au prix des tickets de cinéma ou autre, mais s'intéresser aux valeurs de l'entreprise, au poste, une création de poste, un renouvellement, ce genre de choses. Et n'oubliez pas, votre a tout, c'est vous !

– Mettez-le en valeur ! Est-ce qu'il y a un après entretien pour un candidat ? Est-ce que cela existe ? Allez-y Rozenn.

– Oui, tout va se jouer sur les dernières minute de l'entretien. Comme disait Carole, posez la question sur le délai de retour et sous quel format. Cela vous évitera des heures et des jours de stress. Avoir en tête ce délai-là. Si c'est une semaine, n'hésitez pas à relancer le recruteur. Vous avez ses coordonnées. C'est tout à fait normal et une preuve de motivation et d'intérêt pour le poste et l'entreprise, que de demander un retour.

Relance ne veut pas dire tous les jours ou toutes les heures non plus !

– Ne veut pas dire harcèlement !

– Il y a une limite aussi. Attendre que le délai donné par le recruteur soit écoulé. Choisissez le moyen de relance, mail ou téléphone. Le format mail est le plus simple pour tous.

Par rapport au fait de demander un retour aussi, si vous demandez un retour qualitatif sur une candidature non retenue, il faut être en mesure d'entendre ce que l'on va vous dire. C'est important pour vous d'avoir un retour sur ce qui a fonctionné ou pas. On est en mesure de faire cela, cela fait partie de notre job.

Maintenant, c'est beaucoup plus constructif pour nous et vous. Si vous entendez nos critiques et remarques, vous pourrez travailler -là dessus.

– Catherine ?

– Après l'entretien, vous pouvez envoyer un petit mail pour préciser à nouveau... Que vous remerciez votre interlocuteur pour l'entretien. Reprenez des points énoncés pendant l'entretien. Vous vous servez de votre prise de note. C'est vraiment important et cela permet de repositionner votre motivation dans le mail que vous allez écrire, bien entendu, sans fautes.

– Carole, quand vous recevez un mail de remerciement ? Cela vous touche ?

– Je dois dire la vérité ?

– On doit être honnête.

– Je n'en tiens pas compte, je vous le dis en toute franchise. Toutefois, les opérationnels qui eux,... Un RH a x centaines de recrutements à faire. Alors qu'un opérationnel, en a moins. Cela va peut-être le toucher davantage que le RH qui va venir polluer sa boîte mail.

– je vais faire un mail et je mets les deux en copie mais alors...

– C'est une bonne idée. On personnalise toujours. Tous les entretiens sont importants et seront qualifiants pour un poste. Si vous avez passé une première étape, elle s'est bien passée. Il faudra faire un message, souvent ça reste l'opérationnel. Ça peut faire une petite différence...

– Une petite différence, c'est une différence. Rozenn votre avis ? Votre sensibilité ? Soyez honnête comme Carole.

– Même si on a une masse de candidatures à traiter de façon hebdomadaire, pour être honnête, on reçoit tellement peu de mails de remerciement que ça peut faire

la différence. Après il y a mail de remerciement et mail de remerciement. Quand on met juste : merci de m'avoir reçu. Merci de votre retour.

C'est une forme de politesse.

Ce qui va être percutant, c'est de faire un retour plus qualitatif, peut-être souligner deux ou trois points clés de ce que vous avez compris du poste et réitérer votre motivation, il se s'agit pas de refaire l'entretien par mail. Un mail que vous avez pris le temps de faire et de personnaliser parce que la personnalisation va être aussi cruciale, si vous preniez le temps de le faire ça va montrer votre motivation et votre compréhension du poste.

– D'où l'importance de la prise de note, je répète mais... Voilà.

– Si vous avez pris des engagements d'envoyer certains documents pendant l'entretien, c'est ce qu'il faut bien faire. C'est obligatoire. C'est pas toujours fait. Quoi de plus désagréable pour un recruteur de relancer pour avoir le diplôme, le CV à jour... Des choses... La pièce d'identité, des choses administratives dont il aura besoin pour l'embauche.

– Si on s'engage à faire des choses, il faut le faire. Merci beaucoup. On a encore un peu de temps pour les questions... Catherine allez-y...

– Vous êtes sûr un salon, profitez-en il est bourré de recruteur, testez vos postures, ça vous permettra d'avoir une expérience, d'être moins stressé. Profitez-en.

– Vous avez un terrain d'expérimentation. Vous avez raison, testez ce qu'on vous a dit. Si ça marche pas, revenez nous voir, on va faire un bureau des plaintes !

Y a-t-il des questions ? Je crois qu'il y avait une main qui s'était levée ?

– Je vous remercie Monsieur.

– Parlez bien dans le micro Monsieur.

– Je voudrais vous remercier parce que je suis arrivé en retard, en pleine conférence et j'avais pas eu l'esprit vif de poser des questions... Est-ce que vous pourriez me donner des imprimer pour mieux le lire chez moi.

– Pour l'instant, c'est pas prévu, notre présentation est assez succincte, je vais demander à LADAPT si ça peut être sur leur site pour y accéder.

– Je veux savoir pourquoi il y a que quatre femmes et pas d'hommes.

– L'égalité femme homme on s'interroge que quand il y a pas assez de femme. Il y a jamais trop de femmes...

– BNP Paribas a fait une application pour les iPhone, Dr job, vous avez un petit hibou qui vous donne des conseils de manière personnalisé. Il y a une websérie qui a été faite par une filiale de BNP Paribas qui donne des conseils, je crois que c'est Thomas qui donne des conseils sur les choses à éviter sur le mode humoristique. Mais c'est assez proche de ce que l'on voit au quotidien.

(coupure)

– en introduction de cette conférence, c'était pas du tout prévu, Yacine vient de nous présenter son parcours. Est-ce que vous pouvez reprendre les éléments que vous venez de m'expliquer. Ça va aller ? Vous êtes pas timide ? Et puis si on est en NRC, si on ne peut pas prendre la parole, ça ne va pas !

Je vous laisse prendre la parole et ça servira de base à nos échanges. C'est à vous !

– Alors, bonjour tout le monde. J'espère que vous m'entendez bien (*Rires*). Yacine, comme j'ai été introduit à l'instant. Je vais vous parler de mon expérience personnelle. J'ai été étudiant à la fac et le système de la fac ne me correspondait pas dans le sens où je trouvais cela trop théorique, pas assez accès sur la pratique. Du coup, j'ai choisi l'alternance pour plusieurs raisons.

La première, qui permet d'assembler le côté théorique avec les cours d'un côté et le côté pratique avec l'alternance et de travailler en entreprise, le temps où nous ne sommes pas étudiants.

À titre plus personnel, vu que je vis tout seul, j'avais des frais à assumer, j'alternance me permettait encore une fois de combler ce besoin.

Voilà pourquoi j'ai choisi... Ah oui ! Dernier point, voir le plus important d'ailleurs, pendant mes années fac, il m'est arrivé de chercher des jobs d'été. J'ai toujours eu le droit à cette petite phrase : « Vous avez un profil très intéressant mais vous manquez d'expérience ».

Je veux bien mais si tout le monde me répond cela, la finalité c'est que je vais toujours manquer d'expérience.

Du coup, le système de l'alternance me permettait de continuer mes études, gagner en expérience pour qu'à la fin de mes études, j'ai toujours un profil intéressant mais je ne manque plus d'expérience. J'ai terminé et je vais passer le relais.

– Merci beaucoup Yacine. Je pense que c'est une excellente introduction. C'est du parlé vrai.

On peut l'applaudir ! Vous avez raison !

(Applaudissements)

C'était du tout prévu. C'est une excellente introduction à notre sujet. On va reprendre vos points et en introduire d'autres. On est tout à fait dans le contexte de l'alternance.

D'abord, on va voir ce que c'est que l'alternance. Est-ce que c'est pour tout le monde ? Uniquement pour des jeunes qui sont dans un parcours de formation initiale ? Profil.

Yacine nous a déjà mis sur la piste mais nous verrons aussi les éventuels avantages de l'alternance pour l'alternant, justement, pour la personne handicapée, quel est l'avantage ?

Quel est l'avantage pour les entreprises ? Et nous parlerons aussi de l'après. Après l'alternance, quelles sont les perspectives de ce qui vous intéresse tous et toutes, c'est l'insertion professionnelle. Si vous êtes encore parmi nous, on vous donnera aussi peut-être la parole.

– (hors micro).

– À tout à l'heure ! Merci Yacine. Pour vous parler de tous ces points. Quels sont nos intervenants. Deux représentants d'entreprise. Claudie, vous représentez la société général.

– Claudie Saint-Georges, je pilote l'alternance pour nos métiers commerciaux en agence bancaire au sein de la Société Générale.

– Pour un profil NRC, c'est tout à fait intéressant.

– Mais il est parti !

– Il va revenir ! Yannick Le May ? Generali.

– Bonjour, en charge de la campagne d'alternant chez Generali.

– Vous êtes l'homme à connaître chez Generali si vous voulez faire de l'alternance ?

– Pas que ! *(Rires)*

– Je suis Christian Grapin, directeur de Tremplin dont l'objet est d'accompagner des lycéens et étudiants en situation de handicap tout au long de leur parcours d'étude jusqu'à leur entrée sur le marché de l'emploi.

Première question : pourquoi l'alternance ? J'ai préparé quelques chiffres pour se rendre compte de ce que c'est.

En 2014, il y avait pratiquement 440 000 personnes qui étaient en alternance. Ce qui est pas mal. 265 qui étaient en contrat de professionnalisation et 265 000 qui étaient dans le cadre de contrat d'apprentissage, excusez-moi, et 277 300... C'est une dynamique de plus en plus retenue. Les entreprises retiennent de plus en plus cette voie de formation.

Je vois deux effets de levier importants, Yannick nous l'a dit, c'est un effet de développement de sa qualification, qui relie la théorie et la pratique. Et puis, c'est peut-être moins connu mais c'est aussi un effet de levier de recrutement mais ça, nous allons en parler.

Tout de suite, je vous donne la parole Claudie et Yannick. Est-ce qu'en quelques mots, vous pouvez dire ce que c'est que l'alternance et apporter une précision claire et nette.

– Comme l'a dit Yacine, l'objectif de l'alternance c'est d'alterner des périodes de formation dans une école et de formation professionnelle en entreprise.

En fait, c'est aussi simple que cela. Donc, la personne qui entre en alternance est à l'école un peu et en entreprise pour se former professionnellement aux pratiques de l'entreprise.

– À l'école un peu, quels sont les rythmes à peu près généraux de l'alternance ?

– Que l'on les écoles, on trouve du 15 jours / 15 jours, trois jours école et deux jour entreprise.

– Ces rythmes-là sont imposé par les écoles ? Les entreprises ?

– Un peu des deux. Par les écoles à la base et on s'adapte en fonction des candidats et des écoles.

– Entreprise et école. Quand on recherche une alternance, on commence par rechercher quoi ? Son entreprise ? Son école ?

– Je dirai que l'on commence d'abord par rechercher son projet. Qu'est-ce que je peux faire ? Qu'est-ce que j'ai envie de faire ? Il faut vraiment analyser son champ des possibles personnel par rapport à ce que l'on peut faire en termes de qualification et nos envies.

C'est vraiment de construire ce projet dans un premier temps.

– Ça veut dire que c'est pas un choix par défaut. C'est... Il faut y réfléchir et cela se construit.

– Oui. Comme toute formation, on s'embarque pas dans une formation qui nous amènera à rien, je dirai. C'est en cela que je dis qu'il faut que ce soit construit.

– Yannick ?

– Je partage tout à fait. On construit d'abord son projet et on choisit son école en adéquation et l'entreprise que l'on aura peut-être trouvé.

– Je réfléchis à ce que je veux faire et puis une fois que mon projet est arrêté, le domaine, le niveau, mes aspirations ?

– Oui, tout à fait. Une fois que l'on a trouvé sa voie, on peut aller rechercher les écoles. Ce sera plus simple. On a aujourd'hui multitudes de formations, d'écoles, qui proposent des contrats d'alternance et on est un peu perdu. Le fait d'avoir un projet, vers quelle voie s'orienter, quelle entreprise et métier, cela permet une première sélection et en fonction du feeling que vous allez avoir avec l'école, de la formation, du diplôme préparé. On ne l'a pas dit mais l'alternance délivre un diplôme, que vous pourrez revendre sur le marché de l'emploi.

– Un diplôme ou une certification professionnelle ?

– Tout à fait, qui permettra d'accéder à différents métiers.

– Du coup, j'ai l'impression que cela demande un double effort il faut chercher l'école, l'entreprise. Est-ce que les écoles peuvent nous conseiller des entreprises et inversement ?

– C'est un vrai effort. Quand on veut quelque chose, comme toute chose, il faut se donner les moyens. Il y a la partie entreprise mais si on repart sur son projet, on peut aborder les choses de deux façons. Soit l'école qui va nous proposer des entreprises soit l'entreprise peut également avoir des partenariats avec les écoles et vous présenter directement à des écoles.

– Claudie, est-ce que... Je suis venu là, dans l'auditoire, j'entends La Société Générale, Generali. Je me dis, l'alternance, pourquoi pas. Si je vais sur vos sites respectifs, y a-t-il des offres d'alternance ?

– Oui, chez Société Générale, on a un site spécifique mais pas pour les personnes en situation de handicap. Potentiellement, tous les postes peuvent être accessibles en alternance à quelqu'un en situation de handicap.

– Toutes les offres sont ouvertes à la diversité et pour les personnes en situation de handicap.

– Idem pour Generali. Vous avez des offres sur notre site emploi. J'ajouterai une particularité : nos offres en alternance, pour commencer à partir de septembre 2017, vous ne les aurez en ligne qu'à partir de mars / avril. Si vous allez sur les sites des entreprises en général, ce n'est pas qu'il n'y en a pas, c'est qu'elles vont arriver plus tard.

– C'est la même temporalité ?

– Oui. La liste des écoles avec laquelle nous travaillons est disponible tout le temps. On la met à jour une fois par an, en mars à peu près. Aujourd'hui, la liste de nos écoles partenaires est en ligne. Donc, quelqu'un qui a envie de faire un BTS NRC en alternance, trouvera les écoles avec lesquelles nous travaillons, sur notre site.

Après, il faut s'assurer que l'école est en capacité d'accueillir...

– J'allais vous poser la question.

– On s'adapte aux situations des personnes. Il faut que l'école soit en mesure de vous accueillir, selon le handicap dont vous êtes porteur. Il faut que l'école puisse vous faire suivre leurs cours. Les centres de formation, de plus en plus, s'adaptent et proposent des formations aux personnes en situation de handicap.

– Claudie, vous proposez une liste d'école, encore une fois, c'est une liste qui s'adresse à toutes les personnes qui veulent postuler dans le cadre de l'alternance pas uniquement pour les personnes handicapées. Est-ce que ces écoles sont toutes accessibles aux personnes handicapées ?

– Alors, je ne pourrais pas vous dire. Il y en a certaines, oui, je le sais. La plupart sont capables d'accueillir des personnes en situation de handicap. Tout dépend du style de handicap, je ne peux pas parler pour... Peut-être quelqu'un de malvoyant, ça peut être compliqué et encore, adapter un ordinateur, c'est pas insurmontable. Je ne peux pas dire mais certaines, je suis certaine qu'elles peuvent accueillir les personnes.

– Ce qui est important de dire, c'est qu'il faut directement se rapprocher de l'école, et, à travers un entretien, c'est vrai, choisir une école, c'est un choix. Il faut aller se renseigner. C'est pas parce que vous recommandez l'école qu'elle est systématiquement adaptée à tous les types de handicaps ?

– Il faut aller voir sur le site de l'école, qu'il y a des correspondants handicap, de prendre contact pour savoir si on peut suivre les cours en toute autonomie et on va

valider avec l'entreprise si on peut être accueilli de la même façon en entreprise qu'à l'école.

– Cela allait être ma question : j'interpelle qui dans l'entreprise ? Je regarde quoi ? Est-ce que l'information, sur les politiques handicap, ce qui peut être mis en place, est-ce que cela se trouve sur un site Internet par exemple ?

– Chez Generali, en tout cas, vous avez des Mission Handicap, de l'information et d'ores et déjà, si vous allez sur le site de l'entreprise que vous regardez une Mission Handicap, c'est que derrière, un accompagnement va être fait. Donc on va mettre tout en place pour vous accompagner dans l'entreprise. C'est déjà un bon signe de valider qu'il y ait une Mission Handicap. Sur les postes auxquels vous postulez, il y a une petite note pour indiquer qu'il est accessible aux personnes handicapées.

– Nous sommes deux représentants de grandes entreprises. Les PME et TPE peuvent aussi recruter des personnes en situations de handicap. Vous n'aurez pas un site Internet avec une charte ou des engagements mais en tous les cas, elles peuvent aussi vous former et constituer son vivier de recrutement aussi.

– Oui, bien évidemment. Les démarches qui vous sont proposées ici valent pour les grandes entreprises. Il y a aussi les ETI et les PME. L'approche doit être la même : vous renseigner. Comme le disait Claudie Saint-Georges, les petites entreprises n'ont pas forcément toute un site Internet ou ne parlent pas de politique handicap. Ce n'est pas parce qu'elles n'en parlent pas qu'elles ne sont pas engagées dans ce sens ?

Voilà pour l'alternance. C'est un domaine assez riche. C'est la conjonction de l'univers de la formation et de l'entreprise, de l'acquisition de connaissance et de l'autre côté, l'acquisition d'expériences professionnelles.

De façon caricaturale parfois, c'est la théorie d'un côté et la pratique de l'autre. L'école peut aussi aborder des questions pratique et en entreprise, on aborde aussi des questions théoriques. Ce n'est pas si séparé que cela.

Maintenant, la question c'est : est-ce que tout le monde a le droit à l'alternance ? Est-ce que c'est accessible pour tous ?

– oui. C'est accessible pour tous, tous les niveaux, les formations, quel que soit votre âge et votre projet, vous êtes en capacité de trouver une formation qui vous accompagne. Oui c'est accessible à tout le monde.

– Claudie ?

– Oui je suis d'accord avec ça. On disait qu'il y a des formations diplômantes qui vont vous faire obtenir un diplôme d'État comme un BTS, une licence...

Après, on a aussi ce que l'on appelle des qualifications professionnelles ou les branches, certaines branches professionnelles qui ont des besoins spécifiques sur des métiers créent une formation à cet emploi spécifique. Il faut avoir en tête qu'il y a deux grands types de formation : les formations diplômantes et qui demandent un niveau d'entrée par exemple. Si vous voulez vous engager sur un BTS NRC, il faut avoir le bac avant. Alors que souvent les qualifications professionnelles sont accessibles aux personnes qui n'auraient pas le bac. Je ne peux pas m'engager pour toutes les formations mais cela peut se trouver.

– On a un diplôme d'État que l'on peut valoriser dans toutes les entreprises et des parties plus professionnelles quand même valorisable dans des branches...

Néanmoins, il faut faire attention aux formations proposées.

On a entendu Yacine, il était dans un parcours de formation initiale, il a commencé par l'université puis l'alternance...

– Quand on parle de formation initiale, c'est une formation qui ne s'effectue qu'à l'école et une alternance qu'en alternance.

– Est-ce qu'on peut avoir des alternances plus en complément... On a déjà un parcours professionnel et on se dit : justement, c'est un levier, je retourne à l'école.

Est-ce que ça peut être une reconversion professionnelle ? Dûe peut-être à un accident de la vie ou un changement professionnel.

– C'est accessible dans ces deux cas de figure. La formation en alternance, vous ne devez pas déjà être employé dans une entreprise sinon c'est de la formation continue. Au sein d'une entreprise on peut être sur de la formation continue, de la reconversion professionnelle mais pas de l'alternance. Si vous êtes en recherche d'entreprise ce sera de l'alternance. La différence se trouve là-dessus.

– En entreprise, c'est la formation tout au long de la vie dans le cadre l'entreprise c'est une formation continue.

– C'est ça.

– Très bien. Tout niveau ? Ça va jusqu'à quel niveau ?

– Aujourd'hui, ça va du BEP aux écoles d'ingénieurs, niveau bac+5. Il n'y a que le niveau doctorat qui n'est pas représenté.

- On est dans un travail de recherche peut-être... ?
- Tout à fait.
- Quoi qu'il y a des contrats CIFRE...
- Plus apparenté à du stage mais moins de l'alternance ou il y a un rythme école alternance.
- Tout niveau tout âge ?
- Tout âge ? Il y a un âge minimum ?
- 16 ans.
- Ce n'est pas passé à 14 ans ?
- Non.
- À titre d'exemple, nous avons intégré une personne qui avait 59 ans sur une formation qualifiante chez Société Générale.
- C'est un bel exemple.
- Oui.
- 59 ans.
- Oui.
- Très très bien. Dans toute dynamique de formation. Voilà pour répondre à cette question. Est-ce pour tout le monde ? La réponse est oui. C'est pour vous aussi si vous êtes intéressé par ces contrats d'alternance.

(annonce micro)

Y a-t-il des avantages pour toute personne à prendre un contrat d'alternance et des avantages particuliers quand on est une personne handicapée ?

- Oui il y a forcément un avantage évident. Vous allez bénéficier d'une période de formation plus longue je dirai... On peut vous recruter aussi si vous avez un niveau de diplôme intéressant, on peut vous recruter directement comme commercial dans une agence bancaire parce que vous aurez de l'expérience et le niveau de diplôme qui va bien.

Si vous y entrez par une alternance avec une formation spécifique du coup, vous allez bénéficier d'une période plus longue. Au lieu d'être de six mois, elle sera d'un an. En plus vous serez accompagné. Chaque entreprise et même des petites j'imagine accompagnent spécifiquement leur alternant en situation de handicap ou pas.

C'est le principe de l'alternance, c'est de l'accompagnement aussi à l'intérieur de l'entreprise.

Donc c'est un bénéfice assez évident pour quelqu'un qui intègre une entreprise en alternance.

– Yannick ?

– Je vois deux avantages important. Le premier c'est l'accompagnement. En formation à l'école ou entreprise, on vous laisse pas tout seul. Vous avez des tuteurs, des professeurs. Vous êtes accompagné par le manager et des tuteurs entreprise, pour nos entreprises plus importante, vous êtes accompagné par les Ressources Humaines qui font un suivi sur l'année.

C'est un gain de temps, sur l'année ou les 24 mois, vous allez préparer un diplôme ou une certification professionnelle et acquérir de l'expérience professionnelle. Au bout des 12 mois, vous obtenez le diplôme ou la certification et l'expérience recherchée comme disait Yacine par les entreprises et sur le même laps de temps. On sait que les personnes en situation de handicap quand peuvent être en reconversion professionnelle peuvent être après ce temps et cette expérience qui leur manque.

– Est-ce que dans le cadre de cet accompagnement dont vous parlez, est-ce qu'il y a des accompagnements spécifiques lorsque l'alternante ou l'alternant est une personne handicapée, au sein de vos entreprises ? On ne parle pas de l'ensemble des entreprises mais bien de la Société Générale et de Generali.

– On a une mission handicap qui va accompagner l'alternant et le collaborateur en situation de handicap avec un suivi personnalisé avec un aménagement des postes, des horaires, des transports. Il y a un vrai accompagnement adapté, personnalisé, c'est pas un accompagnement de masse, c'est en fonction de son handicap.

– Claudie ?

– C'est pareil, chez Société Générale on a une mission handicap, il y a un suivi personnalisé pour chaque personnes handicapées en CDI brut ou en alternance d'ailleurs.

– Jusqu'où va cet accompagnement ? Est-ce que vous allez jusqu'à former les tuteurs au handicap, est-ce que vous allez jusqu'à sensibiliser si c'est nécessaire ou pas d'ailleurs l'équipe ? Jusqu'où ça va ?

– Chez Generali, ça va assez loin et aussi en fonction des besoins du collaborateur ou de l'alternant. On peut être...

(annonce micro)

On peut être amené à former le tuteur qui est un collaborateur, sur sa mission de tuteur et sur l'appréhension du handicap ou de l'aménagement du poste. On peut être amené à former, sensibiliser l'équipe autour de ce collaborateur. Voilà.

– Nous aussi, on a des programmes spécifiques pour les tuteurs, qu'il encadre un alternant en situation de handicap ou non. On a une formation spécifique pour les tuteurs qui encadrent des personnes handicapées.

– Très bien. Je pense qu'on va aussi y revenir. On a vu les avantages pour la personne handicapée, donc je retiens principalement cette notion de double bénéfice dans un même temps, on se forme, on acquiert des compétences et on développe son expérience. À l'issue de son parcours, on aura le diplôme, la qualification, et si je veux être un brin moins optimiste, même si on a pas la qualification ou le diplôme on a l'expérience donc on a pas perdu son temps.

– Exactement.

– Dans vos entreprises, je vois tout l'accompagnement mis en place pour que cette période de formation et de pratique professionnelle soit la plus enrichissante possible et fructueuse tant pour l'entreprise. Quels sont les avantages de l'alternance ?

– Pour les entreprises, c'est de former quelqu'un à nos pratiques mais c'est valable pour n'importe quelle autre entreprise. Quand une entreprise se lance dans un recrutement en alternance, c'est que très souvent voire quasiment toujours elle a des postes à proposer à la sortie sinon elle investirait pas dans une formation sans avoir de besoin derrière. C'est quand même assez rare. Voilà...

– Oui, oui. Il y a des formations et il y a des besoins en CDD ou en CDI derrière mais pas que. Il y a aussi des besoins en alternance, il y a un besoin de transfert de savoir. Dans la banque ou l'assurance, on voit prévoir l'avenir, on doit préparer le départ des collaborateurs à la retraite. Il y a un vrai transfert de savoir pour pas qu'il se perde et en tant que recruteur il y a un vivier à préparer, il est plus simple de recruter des personnes formées à la culture de l'entreprise.

– D'après ce que j'entends, ça voudrait dire que pour vous l'alternant c'est déjà du pré-recrutement ?

– C'est du pré-recrutement parce que comme le disait Claudie, il y a une période d'essai sur l'alternance. Si vous validez votre diplôme, si l'alternance s'est bien passé, je ne vois pas pourquoi l'entreprise irait chercher ailleurs le recrutement. On a une période d'essai grande nature et ça permet d'avoir déjà un collaborateur entre guillemets prêt à l'emploi.

– À la Société Générale, c'est pareil, c'est du pré-recrutement ?

– Absolument.

– Par rapport au recrutement classique, l'objectif c'est d'avoir des personnes formées au plus près de vos services, technologies et aussi je suppose de vos process...

– Exactement. C'est vraiment ça.

– C'est un gain de temps et d'argent pour l'entreprise.

– C'est un intérêt majeur et très clair. Pour l'entreprise, c'est un investissement parce qu'il y a aussi toute la communauté des tuteurs, ça doit pas être une mince affaire parce qu'il faut les accompagner ces personnes, ces alternants. On a parlé tout à l'heure de formation plus handicap des tuteurs mais je suppose que n'improvise pas tuteur n'importe qui.

– Je voulais rebondir sur le mot investissement. Il est important de savoir que lorsqu'on est en alternance, c'est l'entreprise qui prend en charge le coût de votre formation. Si vous êtes en formation initiale et que vous souhaitez faire des études c'est à votre charge. C'est là l'entreprise qui prend en charge des formations qui sont de plus en plus chère aujourd'hui...

(annonce micro)

– Une question : l'entreprise paye ma formation mais est-ce que l'entreprise me paye aussi ?

– Oui. C'est un vrai investissement. L'entreprise vous paye votre formation et votre salaire puisque vous avez un salaire, elle paye votre formation interne et va former les tuteurs pour revenir sur la question du tutorat.

– Claudie, je reviens sur les tuteurs. Vous en trouvez facilement ?

– Oui, oui. La fonction de tuteur est basée sur le volontariat. Le slogan de l'entreprise c'est l'esprit d'équipe. Ça se vérifie. On a jamais de mal à trouver des tuteurs et d'ailleurs quand les alternants sont intégrés dans une équipe, ils sont

jamais seul. Au-delà du tuteur, c'est l'ensemble de l'équipe qui contribue à la réussite. Le principe de l'alternance c'est vraiment ça.

– Quand on dit : c'est l'entreprise qui forme, elle est incarnée par le tuteur. Je pense que le tuteur est un rôle majeur.

– Oui mais pas que. Elle est représentée et incarné par le tuteur mais aussi par le management. Le tuteur, c'est un nom sur un papier mais il y a une équipe qui va vous accompagner et il y aura toujours quelqu'un pour répondre. Même si on a pas le même slogan, c'est l'esprit d'équipe.

– Sinon on y arrive pas.

Du coup, quand même on en a pas parlé, pour vous entreprise, prendre un alternant ou une alternante, c'est quand même un processus de recrutement ? On en a pas parlé.

– Effectivement, il y a un vrai processus de recrutement des deux côtés. L'entreprise recrute les meilleurs alternants pour travailler chez elle. De votre côté, si vous êtes très bon en entretien vous aurez la possibilité de choisir votre entreprise. Il y a un intérêt gagnant / gagnant. Il y a pas que juste l'entreprise qui choisi, vous pouvez aussi choisir, il faut être en capacité de choisir son entreprise.

– Si je choisie l'alternance, je peux me faire un panel d'entreprises, proposer ma candidature, aller aux entretiens et j'ai le choix ?

– Absolument. Tout à fait.

– D'accord. Est-ce que dans le cadre de certaines formations il y a des regroupements d'entreprises ? Je pense entre autres à Handiformabanque je crois...

– Dans le secteur bancaire il y a une association qui existe depuis plusieurs années, Handiformabanque qui est chargée de promouvoir la banque auprès de personnes en situation de handicap. On est représenté par cette association qui organise des manifestations chaque année dans les régions de France.

– Yannick, si j'ai suivi un peu l'actualité, il y a une nouvelle fédération des sociétés d'assurance...

– Depuis le 1^{er} janvier, il y a eu une fusion...

– Le groupement des mutuelles....

– Pour devenir la FFA.

– Est-ce que dans ce cadre, dans cette branche professionnelle, l'alternance est promue... ?

– Oui, l'alternance est promue au cœur de l'assurance donc c'est vraiment aujourd'hui que l'on met au cœur de nos recrutements au niveau branche ou des entreprises en tant que telles.

– D'accord. Alors...

On a répondu... J'espère... On va vous laisser un temps de question.

On a parlé de la période alternance. Que se passe-t-il après la période ? Les suites d'insertion professionnelle ? On a dit que c'était du pré-recrutement, très bien, est-ce que ça se traduit en recrutement ?

– On a parlé du projet qui se construit et dans cette construction du projet il faut aussi bien sûr choisir plutôt des secteurs dans lesquels vous trouverez de l'emploi bien entendu. Ça paraît évident mais ça va mieux en le disant encore.

Donc voilà, si vous avez choisi le bon secteur, la bonne formation, je vous dis : l'entreprise a priori,... C'est vraiment un parcours, un partenariat gagnant / gagnant donc si vous avez donné satisfaction il n'y a pas de raison que vous soyez pas recruté sauf après bien sûr il peut y avoir des impondérables sur des petites entreprises. Il peut y avoir malheureusement des choses qui fonctionnent moins bien. On est dans un contexte économique difficile mais il y a pas de raison que ça marche pas.

– À la Société Générale, si la personne donne satisfaction, si la situation économique le permet, votre objectif c'est de transformer les alternant en collaborateurs ?

– Oui.

– Chez chez Generali ?

– Un alternant devient un alternant. On peut continuer son parcours après un BTS, il y a une licence puis un Master.

– On peut enchaîner ?

– On peut. On a vu des jeunes et des moins jeunes terminer en Master et se faire embaucher dans un service différent. On est pas obligé de rester dans le même service. Un poste sur quatre a été ou va être pourvu par un alternant.

– Je viens de terminé un parcours qualifiant ou diplômant, je peux continuer en alternance pour continuer le développement de mon niveau de qualification ?

- Exactement.
- Et même au sein de l'entreprise qui m'a formé à mon premier diplôme.
- Surtout au sein de l'entreprise voir autre chose, voir différents services au sein de ces formations plutôt généralistes pour avoir un projet qui va se finaliser.
- Si l'entreprise dans laquelle j'ai été formé ne me recrute pas, est-ce que c'est l'effondrement total ?

– Non, non.

– Surtout pas !

– d'autres entreprises vont rechercher votre profil, probablement. Il y aura forcément autre chose, un après. Maintenant, il faut s'interroger sur : pourquoi cela n'a pas marché ?

Ne pas s'engager à faire de multiples formations qui n'aboutissent pas toujours. C'est pour cela que l'on en revient à la construction du projet qui est vraiment importante. L'idée n'est pas de s'intéresser mais de trouver la bonne formation, le bon secteur et les bonnes envies qui vont permettre de bien transformer cette expérience.

– Il ne faut pas oublier qu'il y a l'offre et la demande. Ce n'est pas parce qu'on est mauvais mais peut-être qu'il n'y a pas de poste. On peut être aussi recrutés quelques années plus tard. Il ne faut pas oublier de se dire : je vais revenir avec un autre projet dans cette entreprise qui m'a formé un temps. Cela peut être un vivier sur du plus long terme.

– Des entreprises ont cette capacité de former via l'alternance, d'autres ne l'ont pas mais sont ravies de trouver des personnes formées et de les recruter directement.

– Exactement. Oui.

– Rebonjour Yacine ! On parlait tout à l'heure de cette possibilité d'enchaîner des alternances, de monter en qualification. Vous, après votre diplôme NRC, quel est votre objectif ? C'est de vous mettre sur le marché du travail ou de continuer... ?

– Ça marche ?

– Oui, ça va marcher.

– Moi, personnellement, je souhaite continuer jusqu'en bac+5. Toujours sur le principe de l'alternance. Je pense avoir besoin de quelque chose de stimulant pour moi, donc le côté pratique. Comme ils viennent de le dire à l'instant, cela permet

d'accumuler des expériences professionnelles. Beaucoup de recruteurs se plaignent du manque d'expérience des candidats. Cela permet de cumuler de l'expérience, de mieux cerner le monde de l'entreprise et de mieux savoir ce que l'on veut faire sur le long terme.

– Aujourd'hui, vous êtes dans votre dernière année de BTS NRC ?

– Première.

– Vous en avez une dernière. Est-ce que vous réfléchissez à que faire après le BTS ?

– Oui, j'ai une idée assez précise. Je voudrais continué en licence.

– En licence de quoi ? Qu'est-ce qu'on fait après un BTS NRC ?

– J'aimerais faire une école de commerce, Skema qui a un partenariat avec mon CFA. Du coup, je saisis l'opportunité. Tout cela pour finir par devenir ingénieur d'affaires.

Comme je dis, c'est un projet. Cela peut évoluer au fur et à mesure. J'ai commencé à faire un petit pas en m'inscrivant en BTS. Après, il suffit de bosser et de ne rien lâcher je pense.

– Vous êtes en entreprise du coup ?

– Non, je recherche une entreprise.

– Vous avez commencé votre formation mais vous n'avez pas encore d'employeur ?

– Voilà.

– Là, il y en a deux.

– On attend le CV.

– Écoutez, il est dans mon sac. Je peux vous le laisser et mes coordonnées avec.

– Très bien.

– C'est le but du CV. C'est pas très pratique.

– C'est la fin de la journée, je commence à fatiguer.

– Est-ce qu'une ambition, comme celle de Yacine d'avancer et de finir ingénieur d'affaires, est-ce que c'est des ambitions qui vous intéressent ?

– Oui, cela nous intéresse toujours. Yacine a dit justement que le projet peut évoluer. Se donner les moyens de ce que l'on veut, c'est une bonne chose. Il faut anticiper, s'inscrire dans les écoles. Ce n'est pas simple de trouver une entreprise après ce parcours-là. Une fois que l'on est dedans, CFA, écoles, entreprises ont des réseaux qui peuvent vous aider. Skema c'est une bonne école. C'est un bon choix.

– Merci de me conforter dans mes choix et ce sera plus facile de continuer dans le professionnel.

– Il est bien hein ?

– Je suis bon dans ce que je fais, vous devriez m'embaucher ! *(Rires)*.

– Continuez ! C'est comme cela qu'il faut faire ! Alors, on a débordé un petit peu. Où et quand se renseigner ? Je vais le lire en même temps que vous... Je vous ai dressé une liste de sites intéressants. Plein d'informations. Il n'y a pas d'ordre prioritaire mais le site de l'Agefiph. Il y a des pages spéciales alternance et handicap très bien faites, riches d'informations.

Vous avez aussi un portail dédié alternance fait par le ministère du Travail. Allez-y. C'est riche d'informations et de conseils.

Évidemment, vous avez aussi des sites de recrutement, spécifiques, personne en situation de handicap ou pas, qui ont des offres d'alternance. Si je suis devant vous, ça ne va pas aller ! C'est fou... On se sent mal aimé... *(Rires)*

Une fois que vous avez arrêté votre projet, aller consulter les sites des entreprises. Le site Pôle Emploi alternance aussi.

L'alternance est un domaine sur lequel on trouve beaucoup d'informations. Dans lequel les entreprises se lancent. Les grandes, elles sont ici mais aussi les moyennes et petites. C'est un pourvoyeur d'alternance. Intéressez vous aussi à des entreprises et regardez autour de vous. Les Cap Emploi sont aussi des prescripteurs. Comment construire son projet ? Comment y réfléchir ? Avancer et trouver son contrat ? Surtout, n'hésitez pas !

Allez... On n'est pas encore poussés dehors... Si vous avez des questions... Allez-y, de façon courte et on y répondra de façon tout aussi courte !

C'est que tout a été clair ou complètement incompréhensible et vous n'osez pas prolonger cette souffrance plus longtemps ! Pas de question ? Merci. Ça fait toujours plaisir d'avoir une question !

– Bonsoir. Ça marche ?

– Oui, oui.

– Je suis coordonnatrice de l'UFA Abbé de L'Épée de l'INJS de Paris. On forme des jardiniers en apprentissage. J'aimerais savoir si dans vos entreprises, il y a une collaboration particulière avec les CFA avec qui vous travaillez par rapport à l'encadrement, l'accompagnement de ces apprentis en situation de handicap ?

Est-ce que avec le coordonnateur du CFA ou les formateurs, vos tuteurs, référents, sont en lien pour accompagner jusqu'à l'examen ? Est-ce que vous avez le temps et arrivez à organiser cela ?

– Oui, en fonction des écoles, CFA, vous avez des responsables entreprise qui prennent contact avec les tuteurs, font des retours sur les accompagnements, formation. Il y a un vrai lien qui existe. On n'est pas complètement coupé lorsqu'on est à l'école ou l'entreprise. Il y a un double accompagnement qui s'est fait tout au long de l'année.

– Claudie ?

– Oui, oui, les tuteurs et la ligne RH. Yannick le disait. Pas seulement sur les personnes en situation de handicap. On organise avec chaque classe d'alternant que nous avons chez nous, un comité de pilotage de suivi de l'alternance. À cette occasion, on écoute l'alternant. Il nous dit, ce qu'il fait au quotidien. En général, on s'est renseignés avant pour voir si les deux visions convergent. Si oui, c'est que tout se passe bien, quand il y a un peu de convergence, on va voir ce qui ne marche pas très bien.

L'alternance, encore une fois, c'est du suivi important avec le tuteur, la ligne RH qui sont très impliqués. Pourquoi ? Parce qu'on cherche nos futurs collaborateurs de demain.

– Merci. Y a-t-il une autre question ? Généralement, c'est la première qui est difficile. On peut passer à la deuxième.

– Oui, bonjour. J'ai un doctorat en informatique qui date de 2000. Cela fait 8 ans que je ne travaille pas à cause de ma maladie. Maintenant, j'ai la force de faire un projet professionnel bien déterminé. Je vise la première étape de mon projet c'est l'anglais mais avant, c'est un MBA. Est-ce qu'un MBA peut être financé ou cofinancé par une forme... Un contrat de professionnalisation ?

– Je vous dirai qu'il n'y a que le CNAM qui peut vous répondre. Je sais qu'il y a des MBA qui sont en alternance. Il faut vous rapprocher du CNAM pour savoir s'il se trouve en alternance, ou plus tard.

– C'est bientôt !

– Cela vous laisse le temps de bien valider que c'est un projet qui peut se faire en alternance mais il y a des MBA qui existent en alternance, pour répondre à votre question.

– Et savoir s'il est recherché par des entreprises. Sur le salon, plusieurs entreprises d'informatiques, j'espère que vous êtes allé les voir.

– C'est de l'administration.

– Ah vous voulez changer alors ? Dommage parce que l'informatique, il y a des débouchés ! Vous ne voulez plus ?

– Renseignez vous auprès du centre de formation pour savoir si c'est possible les rythmes et les conditions, et après, tournez vous vers les entreprises qui, pour certaines peuvent être très intéressés par votre projet.

Merci beaucoup, merci Claudie Saint-Georges, Yannick Le May, merci Yacine, notre guest star. Cela arrive ! Andy Warhol, parlait de nos 5 minutes de célébrité, vous, vous en avez eu beaucoup plus ! On ne regrette pas du tout. On peut applaudir nos intervenants et notre intervenant surprise.

Merci, bonne fin de journée. Au revoir.

Et merci à la régie !

(Fin de la transcription à 17h10)