

ENGAGEMENT

Une politique volontariste de recrutement

Depuis de nombreuses années, la Société Générale s'inscrit dans une démarche d'ouverture et de solidarité en soutenant diverses actions en faveur des personnes handicapées. Bernard Cauchy, directeur de la Mission Handicap, s'exprime sur les dispositifs en place et sur les ambitions à venir.

Comment se caractérise l'engagement de la Société Générale vis-à-vis des personnes handicapées ? Cela fait longtemps que la Société Générale mène des actions en faveur de l'insertion des personnes handicapées. Nous sommes impliqués dans de nombreux partenariats avec des associations telles que l'Association des Paralysés de France (APF) et l'Association de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales (UNAPEI). Nous sommes aussi, depuis plus de dix ans, parrain de la Fédération Française Handisport (FFH) qui propose des animations nationales ou locales, comme cel-



Bernard Cauchy.

les organisées récemment avec nos agences d'Amiens et de Saint Lô. Nous avons un système de prévoyance sociale négocié au sein de l'entreprise et menons, en parallèle, une politique active de recrutement de salariés handicapés. Pour aller plus loin dans notre

engagement, nous avons signé un accord avec les partenaires sociaux le 4 mai 2007, afin de nous fixer des objectifs précis pour les années 2007-2010. Ainsi, depuis septembre 2007, la Mission Handicap Société Générale coordonne l'ensemble des actions en faveur des personnes handicapées sur quatre axes principaux : recrutement, formation et sensibilisation, maintien dans l'emploi et relations avec le milieu adapté. Enfin, la Société Générale a confirmé son engagement en matière d'accessibilité, en présentant un diagnostic précis de ses 2500 agences dès la fin de l'année 2007.

Quelle est votre implication en matière d'insertion professionnelle ?

Dans les années 1990, la Société Générale a signé deux conventions avec l'AGEFIPH, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, afin de développer le recrutement de salariés handicapés. La loi du 11 février 2005, dite « loi Handicap », a modifié le mode de calcul des salariés dans l'entreprise. Ainsi, les salariés handicapés qui ne travaillent pas six mois dans l'année au sein de la société ne sont plus comptabilisés. Nous avons donc 2000 salariés handicapés, mais seulement 800 au regard de la



Objectif de la Société Générale : recruter 160 personnes handicapées en CDI dans les quatre ans à venir.

loi. Nous avons un objectif de recrutement de 160 personnes handicapées en CDI et 40 stagiaires pour les 4 années à venir. En outre, nous souhaitons que, d'ici 2010, tous les salariés en situation de handicap qui doivent partir en retraite soient remplacés. C'est un engagement moral auquel nous tenons beaucoup.

Quelles sont les actions concrètes en matière de recrutement ?

Nous avons mis en place une politique de recrutement volontariste sur le long terme. Cette année, nous participons à plus de 50 forums de recrutement dédiés aux personnes handicapées dans toute la

France. Par ailleurs, nous travaillons en partenariat avec les grandes écoles et les universités pour nous faire connaître des 9000 étudiants en situation de handicap. Nous avons également un partenariat avec l'association Circonférence qui crée des outils pédagogiques pour expliquer le handicap dans les écoles primaires et les collèges. En 2007, la Société Générale a recruté 5800 salariés en France : 80% d'entre eux sont au minimum Bac+2 dont 2400 cadres Bac+5. Or, la plupart des personnes handicapées qui cherchent un emploi sont niveau Bac ou moins. Il y a un décalage entre les besoins de recrutement et le niveau

de qualification. Nous développons donc, par l'alternance et les contrats de professionnalisation, des actions pour l'insertion des personnes handicapées. L'une d'elles est une initiative interbancaire, dans le cadre de l'association HandiFormaBanques, un programme d'alternance, lancé il y a un an, pour former les personnes en situation de handicap aux métiers de téléconseillers et de chargés d'accueil. Grâce à toutes ces actions, nous avons aujourd'hui recruté 60 personnes handicapées. Notre politique, résolument dynamique, commence à porter ses fruits.

PROPOS RECUEILLIS
PAR FANNY BIJAOUT

L'innovation au service du handicap

La Société Générale utilise plusieurs outils pour permettre l'insertion des personnes handicapées. Ainsi elle est l'un des membres fondateurs de Tadeo, le premier service créé par les entreprises pour permettre la communication entre les personnes sourdes et entendantes en milieu professionnel.

Son principe de fonctionnement ? Délivrer des services de visio-interprétation en langue des signes française (LSF) et de sous-titrage simultané, via une simple connexion Internet. En pra-

tique, un téléopérateur fait le lien entre les deux interlocuteurs : il transmet oralement à la personne entendant les propos de la personne sourde puis traduit les paroles de la personne entendant à la personne sourde. Tadeo est donc une solution réactive, adaptée à la multiplicité des situations professionnelles (réunions, entretiens, conversations téléphoniques, relations internationales...), à la diversité des modes de communication, à la sécurité informatique de chaque entreprise et à la confidentialité des échanges. Autre

outil utilisé par la Société Générale : le vidéo-recrutement. Son but : simplifier la rencontre entre les demandeurs d'emplois ou de stages et les recruteurs, grâce à la vidéo sur Internet. Concrètement, il est proposé aux personnes handicapées rencontrées lors des forums ou présentes sur l'un des sites équipés par Jobinlive (écoles, universités, Cap emploi...) d'enregistrer un CV vidéo. Cet outil, joint au CV classique, permet une approche plus personnalisée et dédramatise la question du handicap avant l'entretien.