

Date : 18/11/2014

Entreprise : **France Télévisions**

Intervenantes :

Martine Boucher, Responsable du Département Diversité Égalité des chances

Radia Saoud

Journaliste : Vous êtes bien sur Handichat.fr, et vous faites bien. Nous sommes en direct pour une nouvelle émission consacrée au groupe France Télévisions. 5 chaînes publiques, un réseau de chaînes et de radios en outre-mer, une offre numérique, des filiales, une fondation d'entreprise... Le groupe France Télévisions, ce sont actuellement 8700 collaborateurs permanents. Martine Boucher bonjour.

Martine Boucher : [Bonjour](#).

Journaliste : Avant de parler du groupe que tout le monde connaît d'une manière ou d'une autre, mais pas forcément dans sa totalité, car c'est très vaste, quel est votre parcours au sein de France Télévision ?

Martine Boucher : Mon parcours est essentiellement RH. J'ai occupé la fonction de RH pendant presque 10 ans à la rédaction nationale de France 3, la rédaction qui fabrique les 3 journaux nationaux, et ensuite j'ai souhaité diversifier mon parcours et laisser l'opérationnel, pour être plus dans le pilotage, la conduite de projets, et donc j'ai intégré ce qu'on appelait à l'époque FTVSA, avant la fusion, où j'étais en responsabilité notamment du handicap. Ensuite, j'ai élargi ce périmètre à l'ensemble de la diversité et de la politique égalité des chances, volet RH toujours.

Journaliste : Aujourd'hui votre titre exact c'est Responsable du département diversité égalité des chances. Où vous situez-vous géographiquement actuellement ?

Martine Boucher : Le groupe c'est une entreprise qui est multi-sites. On a deux gros réseaux avec France 3 qui est réparti en quatre pôles, Nord Est, Nord-ouest, Sud-Ouest, Sud-Est, et la Corse, les sites parisiens, les pôles d'outre-mer, le siège parisien. Avec ma collègue Radia Saoud, nous sommes situées au siège de France Télévisions.

Journaliste : Radia Saoud, bonjour, vous êtes chargée du maintien dans l'emploi des salariés pour tout le groupe. Pourriez-vous nous parler de votre expérience personnelle ?

Radia Saoud : [Bonjour](#). J'ai intégré les affaires sociales, dès les années 2000, on m'a chargé du handicap, France 3 étant précurseur sur cette notion. En 2005, France Télévisions s'est intéressé au handicap, Martine Boucher m'a contacté pour travailler au niveau du groupe pour travailler sur une convention groupe, de là est né un accord groupe où nous sommes aujourd'hui.

Journaliste : Vous le disiez, France 3 a été précurseur en terme de chaînes de télévision sur l'intégration des travailleurs en situation de handicap , mais pas qu'au sein de France Télévisions, au sein de l'ensemble des groupes télévisuels, publics ou privés, vous étiez très en avance. Pourquoi est-ce que vous, vous avez eu envie de les rejoindre ?

Radia Saoud : C'est le hasard qui a fait que je me suis retrouvée là, et je m'y suis vraiment intéressée.

Journaliste : Vous avez abordé un point important, c'est l'accord. De quel accord s'agit-il, de quoi est-il question ?

Martine Boucher : Sur le handicap, France Télé est engagé sur une démarche en faveur de la diversité, de l'égalité des chances, on a été une de premières entreprise à signer la charte pour la diversité en 2004. On a commencé par une convention AGEFIPH en 2008, un premier accord en 2008. On est maintenant sur le deuxième accord qui est toujours en vigueur et qui s'arrête en décembre 2015, un accord de 5 ans.

Journaliste : Radia Saoud parlait il y a quelques instants de l'importance pour France 3 de la thématique du handicap, de la place des travailleurs en situation de handicap au sein du groupe. Est-ce qu'on retrouve des travailleurs en situation de handicap à tous les types de poste au sein du groupe, ou est-ce qu'il y a des postes réservés ou impossibles ?

Martine Boucher : Potentiellement, tous nos postes sont ouverts aux salariés en situation de handicap, on ne fait pas de différences. Il y a un processus de recrutement qui s'applique pour tout le monde, pour tous les postes. Et puis on a adapté ce processus, certaines étapes sont aménagées pour faciliter, favoriser l'insertion des salariés en situation de handicap. Même si on sait que tous les postes sont ouverts, il y a l'aménagement du poste qui doit s'imposer en fonction des préconisations du médecin. Mais potentiellement tous les postes sont concernés. On sait très bien qu'il y a des postes plus "faciles" sur lesquels le recrutement est quand même plus simple, et d'autres postes où compte tenu du niveau de formation demandé, c'est un peu plus compliqué. On sait que les salariés en situation de handicap ont un niveau de formation souvent plus faible que les salariés en général. Par exemple sur les postes de journalistes, c'est toujours un peu plus compliqué. Mais on essaie de favoriser ces personnes avec des partenariats dans les écoles de journalisme, on essaie de les pousser dans les rédactions. C'est sans doute le lieu où on en a le moins. Notre objectif, c'est de faciliter vraiment l'insertion au sein des rédactions.

Journaliste : De quoi parle-t-on quand on évoque les fonctions supports ? Car cette terminologie recouvre des choses très différentes en fonction des entreprises...

Martine Boucher : Dans les fonctions supports, on a les finances, , les ressources humaines, la communication, l'informatique, les services généraux, etc. Ce ne sont pas les fonctions cœur de métier.

Journaliste : Vous citez l'informatique, c'est un point très important car la plupart des gens qui nous écoutent ignorent que dans les médias, dans la plupart des médias, l'informatique est devenu omniprésent. On a aussi des personnes qui travaillent en interne à entretenir nos réseaux pour éviter qu'ils ne tombent en panne. Ce sont des métiers qui existent au sein de groupes. Cela semble évident pour vous et moi, mais ça ne l'est pas toujours. Toujours pour rester sur la

politique du groupe, on a beaucoup de demandes sur la façon dont ça s'applique au groupe. France Télévisions c'est aussi France Ô qui est diffusé sur l'outre-mer, est-ce que ce qui est décidé à Paris s'applique aussi sur les collectivités territoriales d'outre-mer ?

Martine Boucher : L'accord est un accord groupe, c'est-à-dire que c'est l'entreprise France Télévisions qui s'est formée sur les ex-entreprises France 2, France 3, France 4, France 5, et à l'époque RFO qui ont fusionné, et trois filiales. Il y a les deux filiales, France 2 et France 3 Cinéma, la filiale publicité. L'accord groupe concerne ces 3 filiales, en plus de l'entreprise. L'accord nous oblige à un suivi très précis devant nos partenaires sociaux, devant la Directe (l'instance qui a agréé l'accord), donc on a un reporting très précis à faire. Ensuite on est engagé dans le label Diversité. Ce label nous oblige à des plans d'action sur lesquels on doit rendre des comptes. Toutes les filiales, toutes les instances, tous les établissements sont sollicités. Et enfin, on a des correspondants handicap pour chaque pôle. Ils sont régulièrement réunis et on suit les objectifs fixés, et chacun doit expliquer ses difficultés, rendre des comptes et progresser.

Journaliste : Ces correspondants, c'est un choix volontaire de leur part d'être correspondant, ou est-ce que ce sont des personnes recrutées spécifiquement ?

Martine Boucher : Le correspondant égalité des chances, c'est une mission, ce n'est pas une fonction. Souvent, ce sont des collaborateurs issus du réseau RH, ce sont des gens qui sont volontaires, qui sont intéressés au sujet, qui font ça en plus d'une autre fonction.

Journaliste : Donc c'est quelque chose d'important pour eux aussi de suivre ça. C'est important de le rappeler aussi, car il y a souvent une peur des gens qui nous suivent de savoir si on oblige les gens à suivre, à être tuteur.

Martine Boucher : Le tutorat, c'est encore autre chose, mais c'est un élément important de la politique. Une fois le recrutement passé, il faut accompagner. Le tutorat, c'est aussi sur la base du volontariat. Ce sont toujours des gens qui ont envie.

Journaliste : On va parler des tuteurs dans le cadre de la sensibilisation des équipes et de la formation de manière générale, aussi bien pour les personnes en situation de handicap que la sensibilisation des personnes valides à travailler avec des personnes en situation de handicap. J'avais envie de me tourner vers Radia pour en savoir plus sur le maintien dans l'emploi au sein du groupe. Il y a des personnes qui se retrouvent en situation de handicap, qui ne l'étaient pas à l'origine. Quels types d'aménagement avez-vous été amenée à faire pour permettre à des personnes de conserver leur poste tel qu'il était, soit pour rester au sein du groupe ?

Radia Saoud : Tous les types d'aménagement sont possibles. Tout dépend du handicap, des conditions du handicap et tout dépend des recommandations du médecin du travail. C'est difficile de vous dire comment se passe un aménagement, il faudrait des exemples, mais ils sont divers et variés.

Journaliste : Justement, comment se passe ce parcours ? La personne vous contacte vous, ou le médecin du travail en premier ?

Radia Saoud : Le salarié peut avoir rencontré le médecin du travail sur une situation, ou m'avoir rencontré dans un premier temps et rencontrer le médecin après. Le médecin du travail et moi on

peut penser ensemble les aménagements. Il peut y avoir des aménagements techniques, c'est du bureau, du fauteuil, ça se règle avec du matériel.

Journaliste : Dans ces cas-là, vous faites éventuellement appel à des ergonomes, d'autres professionnels ?

Radia Saoud : On fait appel à des fournisseurs. Quand la situation est très compliquée, on peut faire appel à un ergonome pour évaluer la situation de travail, regarder la personne en situation de travail pour voir les besoins. Et il y a d'autres situations plus compliquées qui nécessitent d'évaluer la situation psychologique. Il y a les maladies invalidantes qui nécessitent un autre type d'aménagement, c'est très complexe.

Journaliste : Quand on parle d'aménagement, pour rassurer à la fois les collaborateurs du groupe et les personnes qui nous écoutent, votre rôle touche le groupe France Télévisions, si vous êtes à Paris, ce sont des choses que vous mettez en place partout dans le groupe, pas uniquement à Paris ?

Radia Saoud : Cela se passe aussi avec les médecins du travail sur l'ensemble du territoire et l'outre-mer, et les correspondants. Lorsque la situation est plutôt compliquée et un peu difficile, je suis amenée à me déplacer. Mais les correspondants, leur rôle c'est aussi le relai sur les différents sites.

Journaliste : Martine, comment est-ce que vous sensibilisez les équipes à la présence d'un travailleur en situation de handicap ? S'il le souhaite, car ça peut-être une peur d'une personne qui se retrouve en situation de handicap, de savoir comment ça va être interprété, vécu par ses collègues.

Martine Boucher : Il y a plusieurs cas de figure, il y a le cas où l'on recrute un salarié en situation de handicap. Aujourd'hui, c'est un peu plus simple, on a affiché des objectifs précis en matière de recrutement, on a beaucoup communiqué là-dessus. En principe, la personne qui arrive, on sait qu'elle est en situation de handicap donc ça facilite le travail d'intégration et d'aménagement. C'est sans doute le cas le plus simple à gérer, souvent le manager sait qu'il va intégrer un salarié en situation de handicap, les collègues le savent aussi, même si la confidentialité sur la typologie du handicap doit rester un élément incontournable. Le fait d'avoir l'info, ça permet de ne rien louper et de proposer de mettre en place un tutorat, de proposer des formations. On a des formations tous les ans sur la sensibilisation au handicap. Dès que quelqu'un arrive dans un service, il y a formation. Quand la personne rentre en situation de handicap, c'est parfois plus compliqué, parfois elle n'accepte pas son handicap, s'il y a un secret, si on ne peut pas échanger là-dessus, derrière c'est arrivé qu'on récupère des situations assez dégradées où le salarié n'ayant pas souhaité informer se retrouve souvent catalogué comme quelqu'un étant de démotivé, etc. C'est un gros problème, donc je préconise d'essayer de faciliter le dialogue, d'avoir un minimum d'information. On essaie quand même de communiquer, de parler, souvent ce sont des maladroites, le collectif ne sait pas, ça entraîne forcément des dérapages, c'est très compliqué ensuite à gérer.

Journaliste : Merci beaucoup à toutes les deux. J'avais apporté un CV, mais on est arrivé à la fin de la première partie de cette émission. Je pense que les internautes ont beaucoup de questions à vous poser, on vous retrouve dans quelques minutes pour répondre à leurs questions.

DUPLEX

Journaliste : Nous sommes de retour en direct. Nous parlions à la fin de la première partie de cette édition, nous avons un CV déposé à votre intention. Ce CV diffusé pour le groupe France Télévisions présente un certain nombre de choses et pas forcément des éléments concernant les métiers cœur de groupe.

Martine Boucher : La clé d'entrée à France Télévisions, on essaie de supprimer les CV papiers. Le premier conseil que je donnerais aux candidats, c'est de se rendre sur le site internet : recrutement.francetelevisions.fr. Vous aurez toutes les offres de CDI, CDD, stages, alternance, et vous pouvez déposer votre candidature. Le candidat a plus de chance ensuite de faire partie de notre base de données. Souvent, les CV peuvent se perdre, donc le plus simple c'est de s'identifier sur notre site. Ensuite, sur le contenu du CV, c'est vrai qu'il y a plus de 140 métiers à France Télévisions. Néanmoins, c'est vrai que c'est un CV où l'on ne voit pas trop le projet professionnel de la personne, il y a beaucoup de choses. La formation n'est pas toujours en lien avec l'expérience. Donc je pense qu'il faut retravailler un peu la présentation, le fond, la forme. Je me permettrais de bien relire parce que j'aperçois quelques coquilles, c'est toujours un peu dommage d'avoir quelques petites fautes qui se baladent. Après, le plus simple, c'est quand même de répondre à nos offres pour être sûr d'avoir une suite et d'être convoqué à un entretien.

Journaliste : Vous parliez en première partie d'émission du profil du recrutement et de l'entretien. Ces entretiens au groupe ont-ils lieu en individuel ou de manière collective ?

Martine Boucher : En principe, ce sont des entretiens individuels. Le candidat est reçu par la filière RH et le manager. On essaie de privilégier un entretien commun pour les deux, ça dépend des secteurs, ça peut aussi être deux entretiens.

Journaliste : Nous avons cette question à l'intention de Radia.

Drmarteen : Pourriez-vous me donner des exemples de postes que vous avez adaptés ?

Radia Saoud : C'est assez vaste, il y a pas mal de postes qui ont été adaptés. Le plus courant c'est celui du mal de dos classique, je dirais, avec le fauteuil ergonomique. C'est le plus courant. Après il y a tous types d'adaptations de postes. Il peut y avoir le bureau qui se surélève avec le bureau électrique qu'on peut monter avec un bouton. Il y a le fauteuil électrique qui permet de se déplacer dans l'entreprise avec un fauteuil... On a une entreprise très grande avec des longs couloirs.. Vraiment c'est très compliqué, il faudrait des exemples plus précis pour que je puisse répondre précisément. C'est compliqué de dire précisément sur une adaptation de poste, de donner un exemple. Il me faudrait au moins une piste de handicap.

Journaliste : On va demander à Drmarteen de préciser la question s'il le souhaite. Nous avons cette remarque de Martine concernant l'adaptation et l'importance de la prise en compte du handicap niveau régional.

Martine : Les sièges sociaux parisiens vantent toujours leur politique handicap. Pourtant, suivant la région, la politique est toute autre. Comment vous assurez-vous que votre "philosophie" est bien déployée sur tout le territoire national ?

Martine Boucher : J'ai déjà un peu répondu tout à l'heure, d'abord on a des ressources dédiées sur l'ensemble du territoire, j'ai parlé de nos correspondants. Il y en a dans chaque région et chaque station. Et puis il y a des points réguliers, donc chaque établissement ou chaque station a des objectifs en matière de handicap, des objectifs qui sont décrits dans l'accord qui est toujours en vigueur. Ça s'applique parce que derrière il y a des reportings, du suivi, on regarde les résultats de chaque établissement. Les bilans sont présentés devant les instances représentatives du personnel, donc à chaque fois il y a débat et chacun doit expliquer ses résultats.

Journaliste : Autre question, celle de Fred.

Fred : Pourriez-vous m'en dire un peu plus sur la fondation d'entreprise ? Que fait-elle ? Comment ? Pourquoi ?

Martine Boucher : La fondation de France Télévisions, je crois que c'est une des premières entreprises publiques des médias à avoir mis en place une fondation. Ça remonte à 2007, le but est de travailler sur la cohésion sociale, de porter une politique d'égalité des chances, de favoriser l'accès à la culture sous toutes ses formes, toutes les activités artistiques, mais également l'audiovisuel. L'objectif est de favoriser cet accès aux jeunes qui sont un peu fragilisés ou qui sont éloignés de cette culture-là, soit pour des raisons liées à un contexte social ou géographique, ou suite à une hospitalisation, un handicap, une incarcération. Donc ces jeunes qui n'ont pas accès à la culture en général, la fondation soutient un certain nombre de projets favorisant le lien. C'est beaucoup de soutien auprès de petites actions un peu partout en France pour découvrir la musique, le théâtre, avoir accès à des lieux qui ne sont pas forcément simples pour ces jeunes.

Journaliste : une autre question à l'intention de Martine.

Bruce : Quel est l'intérêt de faire sa demande de reconnaissance ?

Martine Boucher : L'intérêt de faire sa demande de reconnaissance, c'est un peu le thème qui nous anime, depuis la loi de 2005, il y a un vrai engagement des entreprises sur le thème du handicap, je pense que beaucoup d'entreprises sont engagées dans une politique offensive et dynamique en matière de recrutement. Le fait d'avoir dans un CV un candidat qui mentionne qu'il est titulaire d'une RQTH, à compétences égales, ça peut faciliter son recrutement puisque les entreprises sont à la recherche de CV intéressants. Le fait d'avoir une reconnaissance permet de bénéficier des mesures qui sont dans l'accord.

Caroline : Comment parler de son handicap ? À quel moment ?

Radia Saoud : Parler de son handicap, c'est à tout moment, c'est-à-dire au moment où l'on en a besoin, en tout cas. Les salariés hésitent toujours et ont peur d'en parler, parce que ça stigmatise, parce qu'on est en France et qu'on n'est pas du tout éduqués à parler de son handicap, contrairement aux pays anglo-saxons où le handicap est complètement intégré à la société, ce qui n'est pas le cas en France. Comme le disait Martine, on garde son handicap en soi, et on souffre. Il faut commencer à apprendre à en parler, à n'importe quel moment, et surtout dans l'entreprise. D'abord déjà avec le médecin du travail au moment de la visite.

Martine Boucher : Il faut en parler dès l'entretien. Ça peut correspondre à un souhait de l'entreprise de recruter des personnes en situation de handicap. On ne parle pas de la typologie du handicap, l'entreprise n'a pas à poser de questions là-dessus. Un employeur n'a pas à demander quel est votre handicap, c'est complètement interdit. Le candidat peut rappeler qu'il a une RQTH en mentionnant qu'il n'a pas besoin d'aménagement par exemple. Le manager va lui poser la question, s'il y a besoin d'aménagement, on verra avec la médecine du travail.

Alain : Pourriez-vous donner quelques conseils sur la façon de parler de son handicap à ses collègues au sein du groupe ? Comment peut-on vous contacter pour mettre en place une action de sensibilisation sur un thème précis en région ? Est-ce possible ?

Martine Boucher : Je crois qu'il faut faire très simplement, on n'a pas besoin de s'étendre très précisément, juste dire qu'on peut avoir des difficultés en raison d'une situation de handicap. Après, c'est la personne qui apprécie si elle a envie d'en parler ou pas. J'imagine que la question fait référence à une action de formation. Sur la sensibilisation, on en mène plein en ce moment, tous les établissements sont mobilisés. Comment nous contacter ? Si c'est quelqu'un qui a accès au site intranet, il y a la liste des correspondants égalité des chances, ou vous pouvez nous contacter, nous, en centrale. C'est donc tout à fait possible et c'est même fortement recommandé.

Journaliste : Merci à toutes les deux, cette émission Handichat est déjà terminée. Peut-être un mot de conclusion?

Martine Boucher : Il ne faut pas hésiter à parler de son handicap, ça dédramatise, et c'est pour le candidat, et pour le collectif et pour le manager.

Journaliste : Merci beaucoup à toutes les deux, Handichat ça continue avec une nouvelle émission de recrutement dans une vingtaine de minutes.