

**Rubrique :** ENTREPRISE

**Titre :** Société Générale : Une nouvelle loi, un nouvel accord



**Valérie Fanget.**

Chapo

Société Générale signait en novembre dernier son cinquième accord Handicap. Valérie Fanget, responsable inclusion & Mission Handicap, évoque la nouvelle stratégie mise en place par le groupe, dans la continuité des actions réalisées.

#### **Nouvel enjeu pour la Mission Handicap**

« L'année 2020 a été marquée par la mise en place d'une nouvelle loi qui a réorienté notre stratégie. Jusqu'alors les Missions Handicap mettaient en œuvre directement leurs actions. Désormais, elles s'orientent avant tout vers une fonction de conseil et d'accompagnement. Chaque direction doit intégrer le sujet du handicap dans ses activités avec l'appui des experts de la Mission Handicap. L'un des changements importants cette année est la fin de la promotion (de la mise en avant) du secteur adapté par les Missions Handicap. Ces dernières années, le travail réalisé conjointement par la Mission Handicap et la Direction des achats a permis de développer considérablement le volume d'achats auprès du STPA. L'enjeu est donc de poursuivre cette dynamique et pour cela, les achats sont déjà en ordre de marche. L'année 2020 est marquée par cette loi inédite mais elle est aussi le point de départ d'un nouvel accord, le cinquième. Ce hasard du calendrier, faisant concorder les dates, nous a permis d'être particulièrement réactifs et de respecter rapidement l'esprit de la loi. Les équipes de recrutement et de maintien dans l'emploi ont été renforcées en doublant les postes au sein de la Mission Handicap sur ces sujets d'une part, et l'accompagnement du réseau de Relais au sein des équipes RH a été développé d'autre part. »

#### **Recrutement**

« Concernant le recrutement, Société Générale va continuer à faire ce qui fonctionnait déjà. Pour autant, le groupe bancaire utilisera de nouveaux dispositifs qui sont apparus, comme par exemple les CDD Tremplins. Nous souhaitons développer autant que possible l'alternance (Cf. Témoignage).

Les partenariats avec les écoles, l'alternance et les stages permettent aussi de constituer un véritable vivier de candidats, prêts à être embauchés, car ils connaissent le fonctionnement de la banque. Un fort travail de sourcing et de pré-sélection est réalisé grâce à une équipe expérimentée de chargées de recrutement au sein de la Mission Handicap Société Générale. Véritables prescripteurs pour les managers, elles suivent quotidiennement les candidats pour faire le point avec les recruteurs, comme pourrait le faire un cabinet de recrutement. Elles permettent également de rassurer les managers lorsqu'ils se posent des questions concernant le handicap. Côté candidats, le rôle de la Mission Handicap est capital puisqu'il

Commenté [FVH1]: x

*permet d'apporter toutes les réponses spécifiques aux futurs collaborateurs afin d'assurer la meilleure intégration et donc par la force des choses de les rassurer. »*

#### **Maintien dans l'emploi**

*« Le maintien dans l'emploi (adaptation de poste, accompagnement individuel ou collectif), est tout aussi actif, que ce soit en amont du recrutement ou une fois la personne embauchée. Une attention particulière s'applique également aux collaborateurs déjà en poste afin que chacun puisse exprimer son talent. »*

#### **Actions de sensibilisation**

*« N'oublions pas enfin que l'ultime rôle de la Mission Handicap est de faire évoluer le regard. Pour cela, des actions de sensibilisation et de communication sont déployées. En particulier, nous avons déployé un MOOC à destination des managers. Celui-ci se complète d'interventions dans les instances managériales et également par la mise en place d'actions de sensibilisation lors de nos différents temps forts (que ce soit virtuellement ou physiquement). Enfin, pour boucler ce dispositif, La nouvelle version du blog de la Mission Handicap Société Générale – [www.tousuniques.fr](http://www.tousuniques.fr) – se veut être le plus participatif possible et a l'ambition d'aider au changement de regard sur le handicap. L'actualité du handicap y est abordé sous différents angles et nous ne traitons pas que des sujets propres à Société Générale. »*

#### **Témoignage**

Anne-Cécile Pensec – Responsable Ressources-Humaines de la Filière IT Group – Société Générale

Nous utilisons toutes les possibilités disponibles pour sourcer et recruter des collaborateurs en situation de handicap. Lorsque la campagne d'alternance s'est ouverte, et bien que la situation fût particulière puisqu'en pleine crise de la Covid, nous avons mis en place une task force pour que l'ensemble des DSI s'empare du sujet et recrute des alternants en situation de handicap.

En amont, nous avons fait un grand nombre de sessions de sensibilisation auprès des comités de direction et au plus près des recruteurs. Nous voulions que tous se sentent à l'aise dans cette campagne et que les entretiens soient des occasions de rencontre avec les candidats qui ainsi se sentiraient libres de s'exprimer et de valoriser leurs compétences. Une de leurs compétences, et non la moindre, étant bien la détermination à réussir ses études lorsque l'on est en situation de handicap.

Grâce à une sélection extrêmement précise des CV réalisée par la Mission Handicap Société Générale, nous avons sélectionné des candidats intéressants pour nos métiers et pour s'assurer de ne pas les perdre, nous avons souhaité être le plus réactifs possible dans le processus de recrutement.

Cette campagne de recrutement s'avère être un réel succès, surtout au regard de la période particulière que nous vivons. Nous espérons que ce succès permettra de convaincre d'autres

managers de nous rejoindre pour recruter encore plus de candidats en situation de handicap.

