

DOSSIER
DE PRESSE

Le groupe AREVA s'engage en région
pour l'emploi des personnes en
situation de handicap

Contact presse :

NEODIALOGUE

Marie-Caroline Heydenreich / Stéphane Martin

01 49 68 14 19 / 23

INTRODUCTION

AREVA S'ENGAGE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LE CADRE DE PLANS D' ACTIONS LOCAUX

En 2006 le groupe AREVA, leader mondial de l'énergie nucléaire, a mis en place une politique d'insertion des personnes en situation de handicap.

En février 2006, **une Mission Diversité** a été créée et la démarche groupe Areva dans le domaine du handicap a été formalisée au niveau français mais aussi au niveau européen. C'est ainsi qu'en novembre de la même année le groupe a signé **l'accord européen en faveur de l'égalité des chances applicable aux 13 pays européens où le groupe est implanté.**

En France, **un accord de groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap** a été signé le 10 mai dernier.

Cet accord, qui marque une étape importante pour le groupe, a plusieurs objectifs clairs : en particulier en matière d'emploi direct : **90 recrutements tous contrats confondus et autant de stages sont prévus.**

Les engagements pris concernent l'ensemble des entités du groupe en France, tout en laissant une marge de manœuvre importante au niveau local afin que les entités prennent l'initiative de leur propre plan d'actions.

Après la signature de l'accord de groupe, AREVA choisit de mener et décliner son action **au plus proche du terrain**. Pour ce faire, **un réseau d'une centaine de référents handicap** est identifié. Leur rôle : **animateur du plan d'actions local, personne ressource au service des solutions individuelles et collectives.**

I- LE REFERENT HANDICAP AREVA

RELAJ EN REGION DE LA POLITIQUE HANDICAP D'AREVA

Le référent handicap AREVA est une personne qui, en région, prend en charge l'application de l'accord de groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est **un acteur clé** de la mise en œuvre de l'accord de groupe. Il est donc primordial que cette personne soit réellement motivée, qu'elle ait un intérêt certain pour le sujet et la volonté de s'investir dans le projet.

Le référent handicap AREVA a plusieurs missions importantes : **animer, informer, conseiller, orienter et rendre compte.**

ANIMER

Le référent handicap a un rôle d'animateur local du plan d'actions. Il a pour mission de proposer des axes d'application de l'accord de groupe pour son entité. Une fois ces axes définis et validés avec les partenaires sociaux, charge à lui de les mettre en œuvre et de les suivre.

INFORMER ET CONSEILLER

Le référent handicap est l'interlocuteur privilégié sur toutes les thématiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap, au sein de son entité. Il est donc à même de recevoir les sollicitations des salariés sur le sujet.

Son rôle est d'accueillir, d'informer et de conseiller le personnel afin d'apporter des éléments de solutions à des problématiques en lien avec le handicap.

Il est aussi le garant de la bonne diffusion des informations et des supports de communication mis à la disposition de chaque salarié.

ORIENTER

Grâce à sa connaissance des acteurs internes et externes sur chaque problématique, le référent handicap a la capacité d'orienter chaque salarié vers la bonne personne en fonction de sa problématique.

Son premier objectif est de répondre efficacement et de manière concrète aux demandes. Son rôle d'orientation est donc primordial pour apporter des solutions individuelles et collectives.

RENDRE COMPTE

Le travail collectif est un facteur clé de la réussite de l'accord de groupe. Le réseau interne fonctionnant comme une chaîne, l'action de chaque acteur a une incidence directe sur l'action des autres.

Le référent handicap doit donc être l'interface avec son correspondant filiale et la Mission Diversité du groupe.

Il doit mettre en place un suivi régulier lui permettant de :

- mesurer les progrès accomplis
- constater l'atteinte des objectifs fixés par l'accord de groupe
- ajuster l'action en temps et en heures
- piloter le déploiement de l'accord de groupe dans l'ensemble des entités du groupe

C'est lui qui est responsable du suivi de son action.

Dans le cadre de sa mission, il est également responsable de son budget.

UNE CONVENTION NATIONALE POUR ACCOMPAGNER LES REFERENTS

Fin septembre Areva a organisé sa 1^{ère} convention nationale des référents handicap France avec pour objectif de leur donner toutes les informations, clés de compréhension et outils nécessaires à leur action et afin de les **rendre autonomes**. En particulier, le forum des actions organisé autour de 14 stands présentait des idées pratiques, des partenaires et des contacts utiles sur les différents thèmes de l'accord de groupe. Elle visait également à permettre de créer des moments de **rencontre et d'échanges** avec des personnes handicapées autour de l'art : spectacle Mélancolie Jazz créé pour AREVA par Ounissa Yazid et l'association Handi-art où chanteurs, danseurs, musiciens et comédiens handicapés ont fait partager leur talent. Mais aussi rencontre autour d'un atelier de peinture avec de jeunes handicapés mentaux du centre de la Gabrielle de Claye Souilly.

Afin d'accompagner les référents dans leur mission, **un outil de référence (kit du référent handicap) « Comprendre et Agir »** leur a été remis, composé d'un trieur réparti en thème de l'accord de groupe et deux livrets :

- **le Livret comprendre** : présentation de l'accord de groupe avec le détail de l'action nationale et de l'action locale
- **le Livret pratique** : 6 fiches techniques (définition du plan d'actions local, suivi des réalisations, gestion financière, valorisation des bonnes pratiques, référent handicap AREVA et réseau handicap) avec un cd boîtes à outils.

Cette convention marque aussi la création **d'un esprit de réseau** autour d'une **philosophie d'actions commune** construite avec 3 mots clés **« passerelle, énergie et dynamisme »**.

Ces mots clés ont été illustrés par le témoignage de Bernadette Groyeux, directrice du centre de la Gabrielle qui vise aujourd'hui à être une passerelle pour ces jeunes handicapés mentaux vers la société civile et Ounissa Yazid qui a mis son art au service du handicap pour mieux faire connaître les talents des personnes handicapées.

II- LE RESEAU HANDICAP AREVA

UN APPUI MAJEUR POUR LES REFERENTS

AREVA a compris que pour optimiser ses actions au niveau national comme au niveau régional, il est important de mettre en place un véritable réseau. L'objectif est de simplifier et d'unifier les choses, que chaque problématique liée au handicap puisse trouver une solution adaptée, et que tous travaillent ensemble à la réussite de l'accord de groupe.

Ce réseau est composé à la fois de personnes en interne, mais également de partenaires externes.

LE RESEAU INTERNE

Il fonctionne comme une chaîne, l'action de chaque acteur a une incidence directe sur l'action des autres.

Les acteurs de ce réseau sont : **la Mission Diversité, le Comité de Pilotage et le Référent Handicap.**

LA MISSION DIVERSITE :

La Mission Diversité se compose de :

- un responsable de mission
- un chargé de mission insertion
- un chargé de mission maintien dans l'emploi
- une personne en assistantat administratif et financier.

Le rôle de La Mission Diversité est de piloter et d'animer la politique du groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, ce qui lui confère un statut de ressource pour l'ensemble des thématiques de l'accord du groupe.

Elle doit s'assurer de la cohérence du déploiement de l'accord du groupe au sein de l'ensemble des entités du groupe et elle est le garant de la consolidation des actions pour rendre compte.

La Mission Diversité s'appuie sur des correspondants diversité au sein de ses 5 principales filiales. Ces derniers coordonnent l'action au sein de leur filiale.

LE COMITE DE PILOTAGE :

Le comité de pilotage regroupe :

- le directeur de la politique sociale
- le responsable de la Mission Diversité
- les correspondants filiales
- le directeur médical accompagné d'un médecin du travail
- un représentant de la direction des achats
- des responsables opérationnels
- sont également représentées les fonctions communication RH, Observatoire des Métiers, campus management et développement RH, recrutement central.

Il est en charge de la définition des orientations nationales du plan d'actions conformément à l'accord de groupe. C'est l'instance de décision du réseau.

LE REFERENT HANDICAP :

Il est désigné par chaque entité et est le relais local du réseau.

LE RESEAU EXTERNE

Pour s'assurer de la réussite de ses projets en faveur de l'emploi des personnes handicapées, AREVA a su s'entourer de partenaires nationaux et locaux, experts dans le domaine.

Ces partenaires peuvent être mobilisés à tout moment par le réseau interne dans le but de les aider à trouver des solutions adaptées.

LES PARTENAIRES NATIONAUX :

La Mission Diversité est en charge des partenariats nationaux, pour l'ensemble des entités du groupe. Ces partenariats sont identifiés dans tous les plans d'action et peuvent aider le groupe à préparer l'avenir en définissant des parcours de formation et d'accès aux métiers d'AREVA sur du long terme.

Par exemple AREVA est partenaire de la Semaine Nationale pour l'Emploi des Personnes Handicapées organisée à l'initiative de l'ADAPT.

LES PARTENAIRES LOCAUX :

Afin de réussir leur plan d'actions local, les référents handicap sont invités à développer leur propre réseau de partenaires en fonction des priorités d'actions du site et du dynamisme local de ces acteurs. Un noyau dur est identifié composé du réseau Cap Emploi et PDITH (programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés).

Les contacts locaux doivent par ailleurs permettre de décliner les partenariats nationaux mis en place lorsqu'il existe des agences locales.

III- LES ENGAGEMENTS DU GROUPE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'accord de groupe signé en mai dernier est le prolongement de différents engagements contractuels et des engagements portés plus particulièrement par la Direction du groupe. Il s'inscrit dans l'esprit de l'accord de groupe en faveur de l'égalité des chances dans le groupe AREVA en Europe en date du 16 novembre 2006.

Il confirme ainsi la volonté du groupe de lutter contre toutes les formes de discrimination et de développer une plus grande diversité dans la composition des talents du groupe.

DES OBJECTIFS CLAIRS

L'accord de groupe AREVA pour l'emploi des personnes en situation de handicap a pour objet de développer une politique ambitieuse de progrès en faveur des personnes handicapées dans les domaines suivants :

- Favoriser leur recrutement
- Améliorer l'insertion et la formation professionnelle
- Assurer l'égalité de traitement dans les parcours professionnels
- Maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Accompagner la situation de handicap et ainsi contribuer au mieux-être des personnes handicapées
- Communiquer et sensibiliser les différentes parties prenantes concernées, notamment les salariés, l'encadrement et les partenaires sociaux.

AREVA s'est aussi engagé sur la nécessité de bâtir et mettre en place des actions tant sur le court terme que sur le moyen / long terme en lien avec la politique du groupe, afin d'agir de façon durable pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

AREVA a mis en place de nombreuses mesures d'accompagnement afin de répondre aux problématiques de chacun :

- Aide à la création d'entreprise : AREVADelfi HANDICAP
- Les mesures facilitant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- le soutien aux organismes d'insertion
- L'aide au logement et au transport
- La technologie d'AREVA au service des personnes en situation de handicap
- L'aide à l'engagement social des salariés

Contact presse :

NEODIALOGUE

Marie-Caroline Heydenreich / Stéphane Martin

01 49 68 14 19 / 23

INTERVIEW ELISABETH FREUND CAZAUBON **RESPONSABLE DE LA MISSION DIVERSITE CHEZ AREVA**

QUELS SONT LES OBJECTIFS D'AREVA CETTE ANNEE EN MATIERE DE HANDICAP ?

Elisabeth Freund Cazaubon : 2006 a été l'année de lancement de la démarche, du positionnement du groupe. Cela s'est traduit par des prises de contacts et la signature de plusieurs partenariats nationaux.

C'est ainsi que nous avons souhaité avoir une démarche de collaboration avec l'AFIJ pour l'insertion des jeunes diplômés handicapés, avec Handisup Haute Normandie pour le soutien aux étudiants handicapés à travers des bourses d'études par exemple ou bien encore que nous participons au travail d'insertion de Tremplin. D'autres partenariats nous ont permis d'asseoir notre politique achats groupe en faveur des entreprises du secteur protégé (UNEA ou réseau GESAT). Ces partenariats ont été complétés en 2007 par d'autres contacts permettant de développer de nouveaux axes comme la relation avec la **FAGERH** (fédération du réseau national des établissements de réadaptation professionnelle) où nous nous engageons notamment à développer la formation professionnelle des personnes handicapées, à accueillir des stagiaires au sein du groupe et à favoriser le maintien dans l'emploi.

2007 est par contre l'année de la pérennisation de nos actions avec la fixation d'engagements concrets mais aussi la structuration de l'action et la création des outils communs. C'est dans cet esprit que l'accord de groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a été signé le 10 mai dernier. Plusieurs objectifs concrets sur tous les axes de l'accord, engageant l'ensemble de nos sites en France (90 recrutements, 90 stages, volume d'affaires avec le secteur protégé de 10 millions d'euros...). En appui de ces engagements, une structure et des principes de fonctionnement sont définis :

- identification d'un réseau d'une centaine de référents handicap, relais local de l'action,
- mise en place d'instances de pilotage et de suivi,
- formation des acteurs et mise à disposition des outils communs en particulier à travers le kit du référent handicap.

L'accord permet d'aborder les situations des personnes handicapées salariées du groupe mais aussi de prendre en compte le handicap dans l'entourage familial par exemple avec le soutien de projets de formation de l'enfant ou conjoint handicapé d'un salarié. Il donne également la possibilité d'accompagner l'engagement social en faveur du handicap des salariés du groupe.

La priorité est bien d'asseoir les engagements du groupe au plus proche du terrain afin de s'assurer de la réussite des objectifs de progrès fixés d'où l'importance du rôle du référent handicap.

JUSTEMENT QUEL EST LE ROLE DU REFERENT ?

Elisabeth Freund Cazaubon : Le référent c'est le pilier, l'acteur et l'interlocuteur interne et externe (partenaires locaux) de nos actions au niveau local. Ces personnes ont des sensibilités différentes, un parcours différent au regard du sujet handicap ; par conséquent nous les avons mis au même niveau d'information notamment avec des outils comme le kit référent handicap (trieur, livret comprendre, livret pratique avec un cd boîte à outils). Lors de notre dernier forum en septembre dernier, nous avons partagé les idées, les bonnes pratiques, les témoignages...afin d'agir ensemble dans le même état d'esprit.

Il faut que tout cela ait du sens, le handicap doit devenir une dynamique, être créateur de sens. Notre accord de groupe donne un cadre avec des déclinaisons locales autonomes, pour donner une identité aux sites, car chacun a sa personnalité, et choisit de donner un angle spécifique à son plan d'actions en fonction de sa réalité.

LA DECLINAISON LOCALE POUR VOUS C'EST IMPORTANT ?

Elisabeth Freund Cazaubon : Essentiel. Notre accord de groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a été signé le 10 mai dernier. Les engagements pris, concernent l'ensemble des entités du groupe en France, tout en laissant une marge de manœuvre importante au niveau local afin que les entités prennent l'initiative de leur propre plan d'actions.

Contact presse :

NEODIALOGUE

Marie-Caroline Heydenreich / Stéphane Martin

01 49 68 14 19 / 23

Les priorités d'actions doivent par conséquent répondre aux problématiques locales rencontrées sur le sujet (insertion, maintien dans l'emploi, recrutement, etc.). Ils participent tous aux objectifs communs et nous les accompagnons sur tous les sujets notamment pour apprendre de nouvelles manières de travailler et acquérir de nouveaux réflexes. Par exemple, on apprend à gérer différemment les candidatures pour penser à 180° et être capable de traiter des candidatures actives en proposant en face un outil d'insertion ou une réponse au projet professionnel présenté.

QUELS SONT VOS OBJECTIFS D'EMBAUCHE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

Elisabeth Freund Cazaubon : Notre objectif est de 90 recrutements. Le principal pour nous est de trouver les bons outils et contacts pour atteindre nos objectifs par exemple multiplier les partenariats nationaux et locaux. Nous avons travaillé par exemple à la mise en place d'un partenariat avec le site internet de recrutement HANPLOI.COM dédié aux personnes handicapées. Et au niveau local, T&D Aix les Bains et le Siège AREVA ont recruté des personnes handicapées en CDI après une mise à disposition de personnel via un ESAT (**Établissement et service d'aide par le travail**) : une nouvelle voie pour identifier des compétences clés pour le groupe. Résultat de ces démarches innovantes : T&D a recruté en 2007 une dizaine de personnes pour un objectif de 20 sur 3 ans.

Mais au-delà de l'embauche, nous avons mis en place des actions pour l'insertion, la formation professionnelle en interne, en externe nous soutenons des actions pour le maintien dans l'emploi, des mesures d'accompagnement pour la création d'entreprises (AREVADelfi handicap) ou le développement de projets de soutien à des technologies en lien avec le handicap. Nous avons également multiplié les actions de communication et de sensibilisation que ce soit au niveau local avec des conférences, des mises en situation, ou national avec les affiches témoignages handicap 2006, la plaquette « personne handicapée, talent à développer », le book success stories 2006 et 2007...

LE BOOK SUCESS STORIES, VOUS TIENT PARTICULIEREMENT A CŒUR ?

Elisabeth Freund Cazaubon : Tout à fait, car il est emblématique de nos actions, de l'état d'esprit d'AREVA. L'idée est de donner la parole aux personnes en situation de handicap en respectant leurs mots, leurs émotions mais aussi de respecter leur manière d'aborder ou non le sujet du handicap. Il ne s'agit pas de masquer les difficultés dans le parcours de la personne mais de valoriser le changement de regard. Il y a toujours quelque chose de positif dans l'histoire : la reconstruction d'une individualité, le combat pour la vie, la main tendue, la confiance donnée... Ainsi, dans le book success stories certaines histoires parlent du métier, des compétences alors que d'autres vont parler de passions plus personnelles.

Pour 2007, le choix des histoires s'est fait de la même manière que l'an dernier à savoir sur la base des sollicitations des correspondants handicap des filiales du groupe et sur la base du volontariat. Les choix permettent de garder une bonne représentation des filiales et des métiers du groupe.

EN PARLANT DE VISIBILITE, EN INTERNE, IL EST SOUVENT DIFFICILE DE DEMANDER AUX PERSONNES HANDICAPEES DE SE DECLARER, AVEZ VOUS MIS EN PLACE DES ACTIONS DANS CE SENS ?

Elisabeth Freund Cazaubon : C'est un sujet complexe où il n'y a pas qu'une réponse possible. Nous croyons avant tout au retour positif du positionnement du groupe sur le sujet handicap et aux bénéfices des actions de communication et sensibilisation qui permettent de donner confiance. Ces actions peuvent aussi avoir pour effet de faire changer le regard et les propos tenus par l'entourage professionnel. Ce faisant, les personnes handicapées concernées peuvent se trouver dans un climat d'acceptation plus positif qui peut les rassurer. Par ailleurs, dans l'accord nous avons souhaité organiser l'échange, la discussion sur le sujet de la reconnaissance. Nous avons donc créé un questionnaire individuel qui est à la disposition du médecin du travail. Le médecin du travail est ainsi le garant de la confidentialité et du respect de la démarche. Il faut que les personnes se sentent respectées dans ce qu'elles sont.

Enfin, nous avons mis en place une fiche de communication qui présente l'ensemble des mesures individuelles à la disposition des personnes handicapées du groupe. Le contact avec le référent handicap du site doit permettre de pouvoir aborder toutes les problématiques et d'y apporter des réponses concrètes.

MAIS QU'EST CE QUE CELA APPORTE AU FINAL ?

Elisabeth Freund Cazaubon : Et bien nous avons mis en place des mesures individuelles du type accompagnement en transport, logement, des jours de congés spéciaux, des aides au financement de projets, des formations professionnelles spécifiques....

POUR FINIR SELON VOUS QUELLE EST LA FORCE D'AREVA ?

Elisabeth Freund Cazaubon : En à peine deux ans, AREVA a très vite été reconnu pour la qualité et la réalité de ses actions. Nous avons compris qu'il fallait réaliser un plan d'actions concret avec une vision positive, dynamique à l'instar du book success stories qui, raconte le témoignage de salariés handicapés dans leurs vies professionnelles mais aussi personnelles. Il fallait centrer sur l'humain, changer le regard des autres sur le handicap : parler plus à l'individu, au citoyen qu'au salarié.

Notre force, c'est donc de ne rien s'interdire a priori, d'être ambitieux et humble à la fois.

La reconnaissance externe est encourageante. Ainsi AREVA a été invité à témoigner de son action à l'occasion des 20 ans de l'AGEFIPH le 05 juillet dernier et la base de données expériences de l'AGEFIPH reprend 4 bonnes pratiques du groupe. De la même manière, des bonnes pratiques comme forma.diff (formation par des personnes handicapées externes au groupe), sont identifiées dans **le Répertoire des bonnes pratiques de la Halde**.

Mais ce sont surtout les retours enthousiastes en interne qui sont notre plus grande fierté car si on donne envie aux personnes d'être acteurs c'est un gage de réussite et une promesse pour l'avenir.

ANNEXES

BOOK SUCCESS STORIES :
PREFACE ET TEMOIGNAGE SUR LE SITE DE
MONTPELLIER

LES SITES AREVA EN FRANCE

Contact presse :

NEODIALOGUE

Marie-Caroline Heydenreich / Stéphane Martin

01 49 68 14 19 / 23

ANNEXE I

succès partagés

paroles de salariés



Contact presse :

[NEODIALOGUE](#)

Marie-Caroline Heydenreich / Stéphane Martin

01 49 68 14 19 / 23

préface

Changer le regard sur le handicap...

Nous vous invitons à la rencontre de plusieurs collaboratrices et collaborateurs du groupe AREVA, au travers de leurs situations présentes, de leurs souvenirs ou encore de leurs projets.

Par ces témoignages, ils ont accepté de partager avec vous leurs étapes de vie et leurs parcours professionnels, à la lumière de leurs différences.

Ces insertions réussies, quels que soient les handicaps, sont des succès partagés. Partagés par leurs collègues, l'entreprise et les personnes qui les ont, un jour, accompagnés dans la voie qu'ils se sont choisie.

Ils livrent sans masque les défis relevés, les espoirs concrétisés, mais aussi les difficultés rencontrées. Et privilégient ainsi la dimension humaine, celle qui permet de percevoir pleinement les situations vécues, dans le respect de chacun.

Qu'ils en soient ici remerciés.

le gourmet

Ce fut un ami qui la lui présenta. Très vite, il tomba amoureux de son parfum, un peu citronné. Plus tard, il décida de lui apporter sa touche personnelle. Un bon verre d'huile d'olive mélangée au vin blanc. Sec de préférence. Puis les épices vinrent en pluie s'ajouter à l'échalote, à l'ail et aux herbes de Provence. Car si elle semblait être une sauce facile à composer, Marc, en spécialiste, sut y mettre ce qu'il fallait pour en faire « sa » recette : tout simplement meilleure, de celles qui donnent aux plats les plus simples des allures de banquet.

Et Marc était heureux. C'était un spectacle que de le voir au fourneau, en chef virtuose. D'un coup de baguette magique, il effaçait ses tracasseries : sa vie instable d'intérimaire, son sentiment de précarité chaque fois qu'un contrat se terminait et qu'il fallait tout recommencer ailleurs, cette impossibilité de prévoir, de se projeter, les déménagements sans fin... Il oubliait tout, pour ensoleiller une viande, donner au poisson son goût sauvage, relever les senteurs fraîches des crustacés.

Cette sauce « Brasucade », connue dans le sud de la France, semblait lui porter chance. Il avait entrepris de la commercialiser. Lentement mais sûrement, elle se faisait une place dans les rayons des magasins. Marc caressait le projet, dans un futur proche, de vivre de son talent de chef. Tout se présentait pour le mieux.

Mais la vie ne le voulut pas ainsi...

« 1997. J'ai eu le temps de voir l'autre voiture, les phares en pleine nuit avant de la prendre de face. Ça m'a aveuglé comme un flash. J'ai freiné, tourné le volant, puis le bruit est devenu sourd et l'image s'est brouillée. Sur la route de Montpellier à Nîmes, ma Citroën 2CV offrait le tableau impressionnant d'un tas de ferrailles amassées comme des feuilles mortes. Et moi... trente-trois fractures et la jambe gauche déchiquetée. L'infection est arrivée jusqu'à l'os. Le médecin a prononcé le mot « amputer ». Amputer ! Le mot m'a glacé. Heureusement, l'infection a régressé quelques jours avant la date prévue de l'opération et j'ai pu garder ma jambe. C'était l'essentiel. Mais j'ai dû rester deux ans à l'hôpital.

Deux années d'immobilisation, ça casse une vie. En sortant de l'hôpital, je restais handicapé du genou. Je ne pouvais plus travailler. Tout est allé très vite : j'ai perdu mon appartement, mes meubles. Je devais tout recommencer à zéro... Côté professionnel, j'ai vite compris que je devais parer au plus pressé et mettre mes projets culinaires de côté. Pour plus tard peut-être... J'ai compris aussi que mon CAP d'électrotechnique industrielle ne suffirait pas, ni mon expérience. Alors, j'ai décidé d'aller de l'avant, de ne pas me laisser abattre. Objectif : compléter ma formation. J'ai parié sur l'électronique industrielle et des études à Lyon.

Pari gagné pour un nouveau départ, avec une première mission d'intérim chez AREVA où j'avais déjà travaillé à trois reprises. Il leur fallait un câbleur. J'avais ce savoir-faire et connaissais la maison. Mon poste m'a plu tout de suite. Il comporte une grande variété de tâches, du câblage électrique des armoires et des ordinateurs, au travail des fibres optiques sur les plateformes d'essais avec les ingénieurs, en passant par le contrôle des appareils. C'est un métier très valorisant. Sans oublier l'esprit d'équipe, qui se retrouve même

en dehors du travail lorsqu'on participe à des sorties sportives. Mes compétences ont vraiment été reconnues et mon handicap n'a posé aucun problème.

Ma mission a ensuite été prolongée une première fois, puis on m'a proposé un poste permanent : une vraie preuve de confiance qui a tout changé pour moi, en mille fois mieux ! Je suis plus serein, plus posé, et puis je peux vraiment construire ma vie. Aujourd'hui, j'ai un studio loué à l'année, ce que je n'espérais même plus. Et j'ai appris à être plus raisonnable... en arrêtant la moto quelques semaines après être entré chez AREVA. J'ai compris qu'il valait mieux supprimer ce risque de ma vie. Et profiter de ma chance d'être là. »

LES AUTRES TEMOIGNAGES DE COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS DU GROUPE AREVA A TRAVERS LA FRANCE SONT DISPONIBLES SUR DEMANDE.

Contact presse :

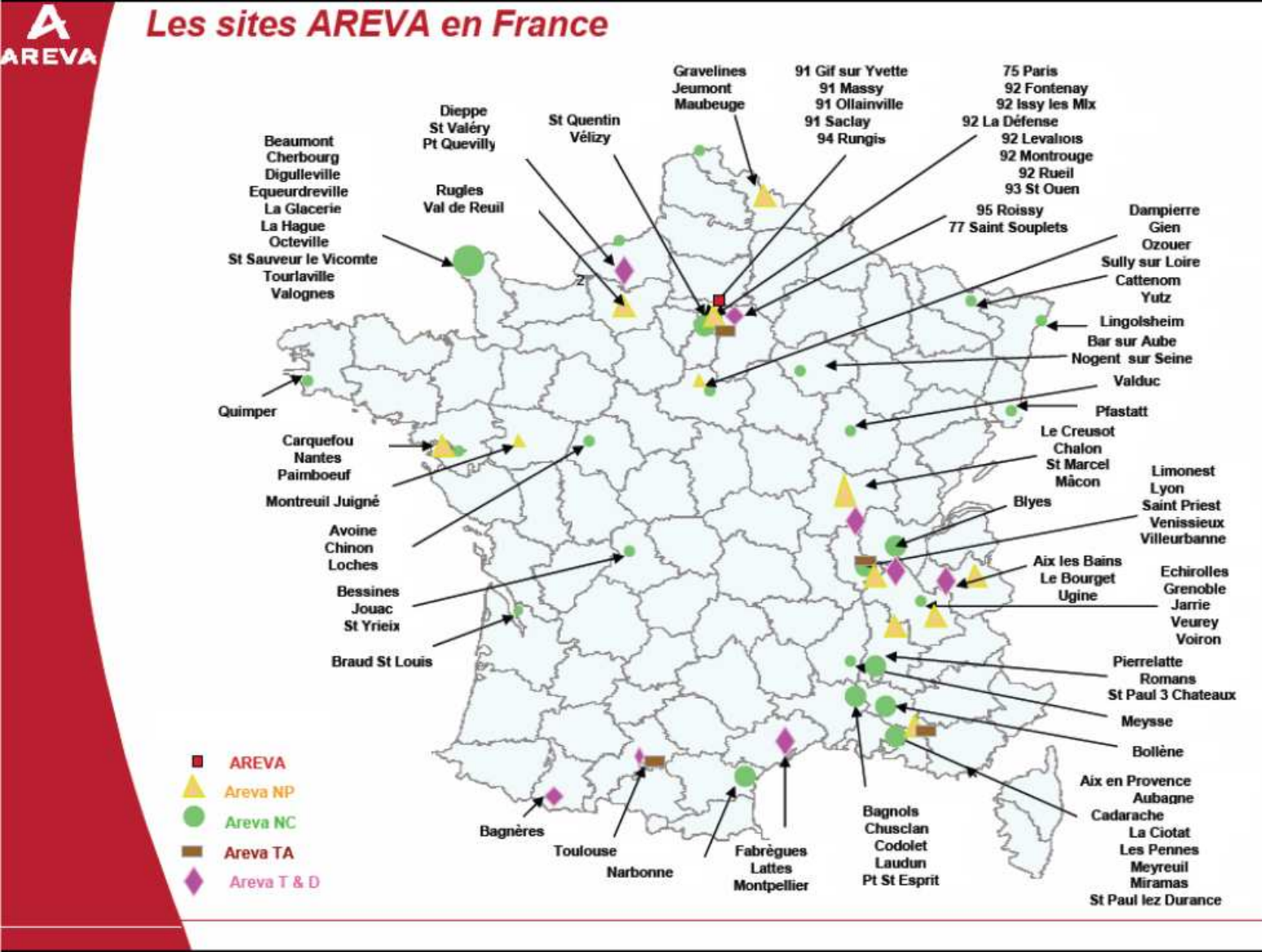
NEODIALOGUE

Marie-Caroline Heydenreich / Stéphane Martin

01 49 68 14 19 / 23

ANNEXE II

Les sites AREVA en France



Contact presse :
[NEODIALOGUE](#)

Marie-Caroline Heydenreich / Stéphane Martin
 01 49 68 14 19 / 23