

Le témoignage de Gabriel Thelu (ingénieur au DPAD)

Gabriel Thelu, ingénieur au CEA/Marcoule est atteint d'une surdité profonde décelée lors de son enfance. Cet handicap ne l'a pas empêché de réussir son entretien d'embauche pour intégrer le CEA et s'y adapter rapidement. Sa recette : ne pas hésiter à informer ses interlocuteurs sur son handicap.

Depuis combien de temps travaillez-vous pour le CEA ?

J'ai débuté en tant qu'apprenti-ingénieur en 2002 au CEA Grenoble. J'effectuais une formation en alternance assurée par l'école de Polytech Savoie. Je suis arrivé à Marcoule en 2007 et j'y travaille en tant qu'ingénieur du démantèlement avec la mission du chiffrage au département DPAD.

Comment s'est déroulé votre recrutement ?

C'est mon troisième emploi au sein du CEA. Avant de travailler sur le site de Marcoule, j'ai collaboré avec le CEA de Grenoble mais aussi avec la société ITENA. Avant d'intégrer le CEA/Marcoule, j'avais envoyé ma candidature pour un poste d'ingénieur en valorisant mon expérience dans le domaine du démantèlement des installations nucléaires.

Le recrutement s'est déroulé en plusieurs étapes avec notamment un test psychologique organisé par un cabinet extérieur de recrutement. Lors de mes entretiens, j'ai prévenu les recruteurs de ma surdité en leur précisant la façon de communiquer avec moi. Je pense que c'est le premier réflexe indispensable pour bien débiter un entretien. Par la suite, je n'ai pas hésité à faire répéter les messages de mes interlocuteurs pour mieux les comprendre.

Avez-vous rencontré des difficultés d'adaptation au sein de votre équipe ?

C'est surtout ma première expérience professionnelle au CEA de Grenoble qui a été la plus difficile mais cet apprentissage m'a permis de mieux m'adapter au milieu professionnel. Pour que mon équipe du GEAD puisse me connaître et communiquer avec moi après mon arrivée au CEA Marcoule, j'ai alors élaboré et proposé des séances de sensibilisation à mon service de SECAD à la surdité. Par la suite, cette démarche a été faite également aux acteurs de l'Accord Handicap et à tout le département DPAD. Cette démarche a été bénéfique puisque elle a permis à certaines personnes que je côtoie au quotidien de découvrir ce qu'est

la surdité. Je pense que cette formation pourrait aussi être utilisée lors de l'accueil des salariés malentendants/sourds au CEA.

Y-a-t-il eu des aménagements à votre poste de travail ?

À la place du téléphone, le mail et la messagerie instantanée SPARK me permettent déjà de communiquer avec tout le monde. Cependant, certains aménagements sont à l'étude, notamment l'alarme adaptée aux salariés malentendants/sourds. Une visite pluridisciplinaire a été réalisée en juin avec la participation du SST, d'un représentant de l'installation, d'un représentant du CHSCT, d'un représentant du SECAD et du service du personnel pour essayer de prendre en compte l'aspect sécurité. C'est surtout

la sensibilisation qui reste le plus important pour mettre plus l'accent sur l'intégration et la communication avec l'équipe. Elle met aussi en lumière les aménagements matériels et immatériels dans l'environnement du travail afin que les managers et salariés du CEA puissent les connaître et les partager avec les salariés handicapés.

Quel a été votre plus « gros challenge » à relever en arrivant au CEA ?

Le « gros challenge » au CEA, c'est déjà de confirmer ma fonction d'ingénieur auprès de mes pairs et il est présent au quotidien. Avec ma surdité profonde décelée pendant mon enfance, envisager d'être ingénieur dans mon avenir professionnel était impensable pour beaucoup de personnes de mon entourage, de mon école et dans la société encore aujourd'hui.

Avez-vous un message à faire passer pour les personnes handicapées qui n'oseraient franchir le pas pour se présenter à un entretien de recrutement ?

Il ne faut pas hésiter à se présenter sans cacher son handicap. J'ai également un message pour les managers et salariés du CEA : les personnes handicapées peuvent être aussi compétentes que les autres.

