

**Jacques DELPLANCQ,**

**Directeur Délégué au Président d'IBM, en charge des relations avec le monde de l'Education**

• **Le partenariat entre IBM et la Conférence des Grandes Ecoles**

*Quand nous nous sommes entretenus au téléphone l'autre jour, vous m'avez raconté que vous étiez à l'initiative de la première Conférence des Grandes Ecoles sur la question du handicap. Est ce que vous sentez que ça a évolué depuis ?*

Je vais essayer de vous répondre sous la forme de la conversation et vous donner quelques anecdotes.

Dans mon activité, j'ai un plaisir fou, c'est d'être amené à faire des conférences à des étudiants qui sont à la fois un peu de la formation et de la conversation. Hier matin, j'étais à l'IAE d'Aix en Provence et ce matin, j'étais avec des étudiants d'Aquitaine. Le thème des débats était la conduite du changement, la transformation, ce qui se passe dans les entreprises, pourquoi c'est facile, pourquoi c'est dur. Et puis à la fin vous avez des conversations ouvertes. Et avec ces jeunes du monde tout a fait ordinaire, j'ai abordé le sujet de la diversité.

Nous avons encore beaucoup de travail à faire parce que dans les deux cas de figure sur le thème de la diversité, le handicap n'a pas été cité. On est rentré dans la diversité que tout le monde connaît, celle dont on parle dans les médias, beaucoup celle qui provoque des événements politiques, celle qui positionne des politiques, et on n'a pas parlé de handicap. Ceci est une pure indication.

L'initiative de cette discussion avec la Conférence des Grandes Ecoles provient de la nécessité du travail en amont. Nous avons là un débat de fond.

Je n'étais pas du tout sur le sujet du handicap, et puis grâce à une équipe ici présente je me suis mis là dessus. Et le premier aspect que j'ai vu, c'est de la réglementation. Dans les entreprises, vous devez avoir des résultats ou faire des bénéfices. Vous avez des réglementations. Je me suis dit qu'il n'y avait aucune valeur, aucun sens. Il se passait rien derrière ça. Il faut payer si on ne prend pas.

Nous avons essayé de faire une petite analyse en groupe et de nous demander quel était le problème. Dans des entreprises comme nous, il y a un problème majeur, nous cherchons des types de qualification et nous ne les avons pas sur le marché de l'emploi des personnes handicapées. Ceci est un constat simple et c'est un constat très dur. Parce quand nos services de recrutement, nos collaborateurs qui veulent se mouiller dans ce contact avec les personnes handicapées, rencontrent des personnes handicapées et finalement n'ont qu'à leur remonter le moral en leur disant qu'ils n'ont pas la qualification qu'ils cherchent, c'est désespérant pour les équipes. Nos collaborateurs se demandent « on fait ça pour quoi ? J'espère qu'on fait pas ça pour montrer le logo de la boîte ! A quoi ça sert ? »

C'est pour cela que j'ai pris ces contacts avec la Conférence des Grandes Ecoles et les Universités. Notre boulot dans les entreprises comme les nôtres, et le problème n'est pas le même pour toutes les entreprises, il est d'aller travailler en amont.

On s'aperçoit d'un phénomène qui est quand même je trouve assez dramatique, c'est qu'il y a un semblant d'intégration de la personne handicapée, de l'élève handicapé jusqu'au Collège et Lycée, et tout d'un coup il y a une désintégration, c'est-à-dire on ne va pas dans le supérieur. Quand on voit les chiffres connus dans le Supérieur, on est sur les doigts de la main. Quand Christian Margaria, Président de la Conférence des Grandes Ecoles, donne le nombre d'étudiants handicapés dans les grandes écoles il n'y a personne. Quand vous prenez une université comme Bordeaux I, avec laquelle on a signé un accord, vous vous apercevez que vous êtes à 0,2-0,3-0,4 % d'étudiants handicapés.

Donc tout le boulot c'est de se mettre en amont pour travailler sur cette intégration. Dire aux personnes handicapées « mais vous pouvez aussi faire des études supérieures » Aujourd'hui, je suis assez frappé du mouvement qui a lieu actuellement d'aller dans les

lycées de zones d'éducation dite prioritaires. Les entreprises y vont, quelques stars de l'enseignement supérieur y vont. Sur le handicap, il n'y a pas ce mouvement.

Une boîte toute seule elle n'y arrivera pas. Il faut se mettre à plusieurs entreprises pour travailler sur ce sujet. Il y en a qui ont la technologie, il y en a qui ont des financements, tout le monde a des moyens. Il faut qu'on s'y mette tous ensemble. Je suis impressionné de voir comment dans des lycées de zones d'éducation prioritaire, on arrive à avoir 18 entreprises ensemble vont expliquer à ces jeunes qu'ils peuvent accéder à l'enseignement supérieur et comment sur le handicap, on ne l'a pas encore assez fait.

La formation, c'est fondamental et nous avons un problème majeur de formation de nos collaborateurs et de nos managers. L'intégration est un sujet majeur. Par exemple lorsque l'on signe un accord avec une université comme Bordeaux, on peut mettre de la techno, ça c'est 'facile'. On peut mettre un peu d'argent, trouver des professeurs avec lesquels on va faire des choses sympas. On peut même être partenaires avec le CNED pour faire de l'enseignement à distance. On peut faire tout cela mais quand on annonce qu'il faut prendre des stagiaires et trouver des managers volontaires pour les accueillir, là ça commence à devenir plus difficile. C'est pourquoi le handicap c'est notre problème à tous. Il faut motiver ; moi je crois qu'on va y arriver parce qu'en plus quand on voit des collaborateurs de l'entreprise se mettre sur ce thème, on sent qu'ils y trouvent du sens. Ils deviennent des 'missionnaires' de l'opération.

Vous voyez donc que tout tourne autour de la formation et que le petit déjeuner que nous avons initié en janvier 2006 avec Christina Magaria et d'autres entreprises (Thales, Crédit Agricole,...) a été le point de départ pour se dire : « essayons de faire quelque chose dans ce domaine-là ».

*Avec un plan d'action qui va continuer ?*

Oui, mais il faut qu'on le travaille. Il faut qu'on fasse attention à ne pas faire que du sentiment pour afficher des logos d'entreprises qui font des choses. L'enjeu c'est la crédibilité et la véracité de ce que l'on fait. Je nous 'auto-challenge' en le disant !

## • Expliquer aux jeunes handicapés qu'ils peuvent faire des études

*Concernant la petite école, vous parliez tout à l'heure de 'désintégration' des élèves handicapés ?*

Je suis d'accord pour dire que le problème se situe en amont de la grande école.

Nous avons à faire à un double débat : tout d'abord, il s'agit pour les établissements d'enseignement supérieur de mettre en place les conditions d'accueil des étudiants handicapés. C'est la base : si ce n'est pas fait, on peut dire tout ce que l'on veut, il ne se passera rien. Comme nous les entreprises nous avons à le faire. Je crois qu'il y a du boulot. Ensuite il s'agit d'aller pallier le risque de désintégration que connaît l'élève à un moment donné. Par exemple j'arrive en Première et rien ne me pousse, ne me motive, personne ne m'explique que je suis aussi performant que les autres et que je peux aller dans l'enseignement supérieur : c'est là qu'on a du travail pour expliquer aux étudiants handicapés : oui vous pouvez le faire vous aussi et il n'y a aucune raison pour que vous ne le fassiez pas. Quand on parle avec la Conférence des Grandes Ecoles et la Conférence des Présidents des Universités, c'est bien sur le thème : comment pouvons-nous, nous entreprises (je ne parle pas que d'IBM) aller ensemble travailler dans ces collèges et ces lycées pour motiver ces jeunes personnes handicapées et leur dire : vous allez pouvoir aller dans un campus 'ordinaire' (c'est un mot que me paraît important) comme les autres, faire des études supérieures.

Parce que je crois que ce qu'il y a de plus redoutable, c'est quand vous avez des personnes qui sont 'simili-intégration', et qui tout d'un coup sont complètement larguées, notamment juste avant le bac. Alors il y a les 'performants', mais on est pas tous comme ça et puis il y a celles et ceux qui disent 'ce n'est pas pour moi'.

# Hanploi

LE RECRUTEMENT RÉUSSI DES PERSONNES HANDICAPÉES.

[www.hanploi.com](http://www.hanploi.com)

Journée

"Handicap & Performance"

en partenariat avec la conférence des Grandes Ecoles

16 novembre 2006

Les entreprises doivent faire ce travail car nous avons à embaucher des personnes handicapées qualifiées. Moi j'ai toujours constaté qu'une personne handicapée qui rentre dans une entreprise avec une qualification correspondant à ce que nous cherchons, est d'une grande performance parce qu'elle a quelque chose de fabuleux, c'est le recul par rapport aux événements. Les collaborateurs handicapés savent relativiser les choses, ce que ne sait plus faire le manager d'aujourd'hui qui est tout le temps en train de courir. Et ne plus relativiser, c'est une absence de performance totale. Les personnes handicapées relativisent non seulement ce qu'elles ont vécu mais aussi ce qu'il y a à faire, donc elles mettent tout en perspective et donnent la valeur.

Donc vous voyez que ce n'est seulement aux grandes écoles de se saisir du problème. On sait que 80 % des personnes handicapées ont un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP, c'est à nous tous de voir comment on peut pousser tout cela, ce que l'on fait d'ailleurs pour d'autres sujets de diversité. Et c'est dans l'action à mener quasiment le même combat.