

**Stéphane GRÖSCHL,**

**Professeur en Ressources Humaines à l'ESSEC**

• **Canada et Allemagne : deux exemples à suivre ?**

*Comment se passe l'intégration des étudiants handicapés dans les grandes écoles européennes?*

Mon expérience se situe beaucoup plus au niveau du Canada et de l'Amérique du Nord où j'enseigne depuis maintenant plusieurs années. La grande différence qu'il existe avec l'Europe c'est le soutien que l'on donne aux étudiants handicapés qui intègrent tout type de formation. Au Canada dans les grandes écoles et dans tout type de formation supérieure, en tant qu'étudiant handicapé vous avez tout de suite le soutien d'associations étudiantes que l'on connaît en France dans les missions Handicap des universités, qui vous donne un appui non seulement au cours de votre intégration, mais qui vous coache tout au long de votre parcours d'études et qui assure aussi la passerelle vers l'emploi à la fin des études. Il y a aussi des étudiants qui élaborent leur projet professionnel avec ou sans le soutien de ces structures. J'ai demandé au Directeur Général de l'ESSEC comment cela se passait au niveau des professeurs. Au Etats-Unis ou au Canada il y a un grand nombre d'intervenants qui ont des handicaps, qu'ils soient modérés, lourds ou légers. Ce n'est pas aussi courant en Europe.

*Il n'y a pas la loi des 6 % au Canada ?*

Au contraire, au Canada il existe ce que l'on appelle le 'employment equity act' qui correspond à une loi pour favoriser la diversité et l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés ; elle concerne quatre groupes distincts dont les personnes handicapées. Dans ce cas là, le problème est que les moyens sont divisés entre ces quatre groupes et la cible d'entreprises concernées équivaut à 10 % de la totalité des

employeurs, donc une très faible proportion des entreprises est concernée. Je retourne la question : combien d'entreprises sont concernés par la loi en France, sachant qu'elle s'adresse aux entreprises de plus de 20 salariés, et combien n'entrent pas dans le champ de la loi ?

*Intervention de Jérôme Adam : 95.000 entreprises sont concernées en France et contrairement à une idée reçue, l'emploi est dans les TPE (Très Petites Entreprises) et les PME (Petites et Moyennes Entreprises), et pas dans les grandes entreprises. Les TPE et les PME génèrent 51 % du chiffre d'affaire national et 60 % de l'emploi. A ma connaissance quand on regarde les statistiques les personnes handicapées sont plus dans ce type d'entreprises que dans les grands groupes.*

*Dans votre patrie l'Allemagne, avez-vous déjà montré l'exemple ? Dès la petite école des actions sont-elles menées ?*

Je rejoins les propos de Mme La Ministre, car en Allemagne des initiatives locales sont développées de façon très intéressantes, pas au niveau des grandes écoles mais au niveau de structures privées comme des garderies, des crèches, des écoles maternelles et primaires . Cela favorise la mixité et l'intégration des enfants handicapés devient un processus normal pour la suite des études et de la formation. Les barrières au recrutement de personnes handicapées, selon moi et par rapport aux échanges que j'ai eu avec diverses entreprises, se résume en deux mots : la peur et les préjugés.