

TREMPIN - Etudes, Handicap, Entreprises : amener des personnes diverses à un niveau de compétence qui intéresse l'entreprise



« Gérer la diversité c'est avoir une démarche inclusive et non intégrative, c'est entretenir un environnement flexible et mobile qui permet à l'individu dans sa diversité d'exprimer pleinement son talent. »

Christian Grapin, Directeur de
TREMPIN-Etudes, Handicap, Entreprises.

Diversité des talents, des diplômes, des compétences, des individus,... : si le mot de diversité est aujourd'hui sur toutes les lèvres dans l'enseignement supérieur et l'entreprise, que désigne-t-il en réalité ? Christian Grapin, Directeur de l'association TREMPIN-Etudes, Handicap, Entreprises nous explique sa conception de cette notion récente et pourtant déjà galvaudée par un certain effet de mode.

Comment définir la diversité des talents dans l'entreprise ?

Pour cela, il faudrait savoir quel est le critère choisi par l'entreprise pour déterminer ce qu'englobe le talent. Et je crains d'avoir la réponse : le diplôme et l'école ou l'université où il a été obtenu. Il faut en réalité se demander si cette notion de diversité n'est pas le nouveau terme utilisé pour répondre au principe de non discrimination. Si la diversité est une richesse, force est de constater qu'une origine sociale, culturelle ou un handicap n'est pas plus un talent qu'une compétence. Pour pouvoir parler de diversité des talents dans l'entreprise, il ne suffit pas de faire de beaux discours sur la diversité des personnes : il faut amener des personnes diverses à un niveau de compétence qui intéresse l'entreprise.

tions sur le « Management des salariés handicapés » se multiplient, on peut se demander pourquoi aucune n'existe encore sur le thème « Comment travailler avec un manager handicapé ». C'est en vivant la diversité qu'on l'apprend et en l'enseignant qu'on encourage à la vivre. Enseigner la diversité c'est bien, mais la vivre c'est mieux.

Peut-on dire de la diversité qu'elle est source de performance pour l'entreprise ?

Oui, mais n'oublions pas de dire que la performance peut aussi être réalisée dans la diversité. Pour cela, il est important pour les entreprises de distinguer intégration et inclusion. Celles qui parlent d'intégration cherchent des personnes ayant la « bonne forme » pour entrer dans la « bonne case » et ne sont pas prêtes à changer leur modèle. En revanche, celles qui parlent d'inclusion sont prêtes à adapter leurs cases aux formes diverses qui les intéressent. Gérer la diversité c'est donc avoir une démarche inclusive et non intégrative, c'est entretenir un environnement flexible et mobile qui permet à l'individu dans sa diversité d'exprimer pleinement son talent, plutôt que d'avoir un environnement figé et immobile qui au mieux contraint ce talent, et au pire l'exclut car non « con-forme » à la place qui lui est proposée.

Quelles actions votre association met-elle en place en ce sens ?

La prise en compte du handicap entre difficilement dans ce phénomène de masse qu'est le processus de recrutement des entreprises. C'est aujourd'hui encore une gestion de l'exception et de la rareté. En ce sens, notre action est d'aider les entreprises à développer, auprès des jeunes handicapés, les talents qu'elles recherchent. Pour amener ces jeunes à un niveau Bac +3 et plus, il faut agir dès le secondaire. C'est pourquoi nous disons aux entreprises « ouvrez vos portes à ces collégiens et lycéens handicapés, donnez leur envie de continuer, prouver leur qu'un avenir est possible. » Il faut montrer à ces jeunes, qui souvent s'autocensurent ou sont censurés par leurs familles et le système scolaire, qu'ils peuvent se projeter au-delà des limites qu'ils se sont fixées et qu'on leur a fixées.

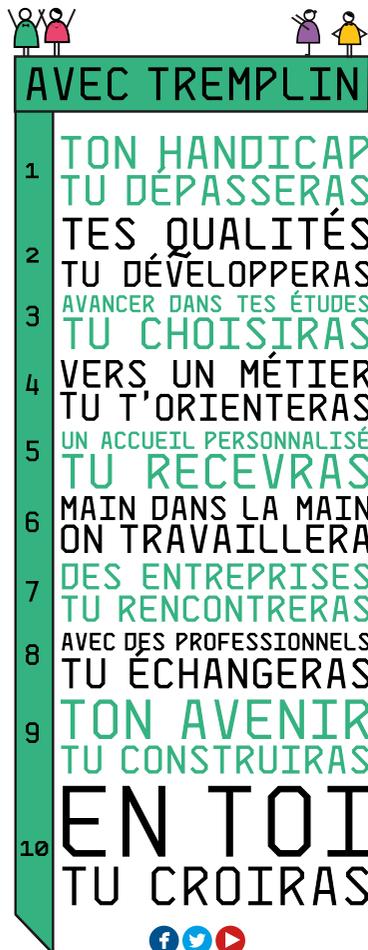
Mais alors est-il plus efficace d'enseigner ou de vivre la diversité ?

Certaines écoles mettent en place des diplômes en management de la diversité qui sont utiles en terme de sensibilisation au handicap. Mais si les forma-

Etudes et handicap, les chiffres parlent d'eux-mêmes

A la rentrée 2012, 6.7 millions d'enfants étaient scolarisés en primaire, 5.4 millions de collégiens et lycéens dans le secondaire et 2.4 millions de jeunes adultes dans le supérieur. Ils n'étaient que 136 400 enfants handicapés en primaire, 89 000 collégiens et lycéens handicapés dans le secondaire et 13 500 jeunes adultes handicapés dans le supérieur.

CW.



TREMPIN, c'est plus 200 entreprises prêtes à accueillir, former et intégrer des étudiants handicapés de niveau BAC à BAC+5 et plus.

Contact : contact@tremplin-handicap.fr - www.tremplin-handicap.fr
www.youtube.com/tremplinhandicap - Tel. : 01.41.09.79.10

