

Le Monde

Economie

Opinions et stratégies, acteurs et entreprises

Diversité : ces solutions qui viennent de l'étranger

Cahier du « Monde » N° 20159 daté **Mardi 17 novembre 2009** - Ne peut être vendu séparément



Cap Gemini

Anne Findelair

Mission handicap nationale

équipes et du management. Nous avons aussi un projet pilote Cap SH qui est une filière de pré-qualification pour BTS, DUT et jusqu'à bac +5 dont nous finançons le cursus après une sélection réalisée en partenariat avec les lycées. Cette filière est réservée aux jeunes handicapés. Mais toutes ces actions passent par un important travail de sensibilisation en interne et des ateliers notamment via le théâtre à la carte qui font endosser un handicap aux managers. En favorisant aussi le handisport avec le basket à Grenoble et le handball à Paris et en multipliant les ateliers conseils (Arpège, Tremplin) qui mettent en relation de jeunes handicapés et l'entreprise et ses managers. Le conseil le plus fort que je pourrais formuler c'est d'oser mettre en avant ses compétences. C'est le rendre-vous d'une compétence et d'un poste qui fait le recrutement.»

«**A**utour de la diversité, la prise de conscience de l'importance des enjeux est désormais réelle. Pour une société mondialisée comme la nôtre, nous pourrions même dire que l'élection de Barack Obama à la présidence des États-Unis a ouvert les esprits et les champs des possibles. Pour autant, Cap Gemini recrute d'abord et avant tout sur des critères de compétences : nos managers pilotent des groupes interculturels en Inde, au Maroc et ailleurs. Notre politique d'échanges facilite cette approche. De fait, tous nos postes sont ouverts à tous. En matière de recrutement, il est clair que les formations initiales sont trop rigides, que le clonage est trop pesant et que cela rend certaines fonctions difficiles à infiltrer. C'est pour cela que si nous continuons à être proche des grandes écoles, nous nous rapprochons des universités. Dans cet esprit, nous avons lancé un «plan jeunes» qui concerne 1 000 alternants en 2009/2010 que nous allons recruter dans les facs, les DUT, les BTS où nous n'allons généralement pas, pour les faire monter à bac + 5. Cette action est couplée avec notre démarche d'intégration qui nous conduit à des actions dans les quartiers sensibles. Notre souci d'intégrer le handicap dans l'entreprise date de 1997 et nous avons depuis 2006 un accord d'entreprise qui stipule que nous devons augmenter la part des collaborateurs victimes de handicap de 70%. Pour mémoire, le taux d'emploi handicap est de 0,76% en moyenne dans l'informatique. Ainsi, nous avons dans chaque Business unit un chargé de mission handicap qui est en charge des entretiens de qualification puis de la préparation des