

« Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité »

Pour un meilleur accueil du handicap en entreprise



L'ouvrage déploie une argumentation consistante en faveur de la diversité sur 3 parties. La première partie s'efforce de montrer la situation du handicap dans son évolution historique, sémantique et pratique. Elle dénonce les représentations mentales et les amalgames persistants. Par exemple, l'image du handicapé en fauteuil roulant dont les statistiques montrent qu'il ne représente que 3% des handicapés. Ce terme fabrique des appartenances imaginaires telles que « les handicapés » comme s'ils étaient tous pareils et comparables. Si l'effort à produire pour l'accueil d'une personne ayant un handicap existe, il s'agit de mettre en évidence

L'auteur, Guy Tisserant, dirige avec son épouse un cabinet de conseil spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées et l'égalité des chances en entreprise. Il a été 15 fois champion de France de tennis de table handisport, a obtenu 4 médailles d'or aux jeux olympiques, a été 4 fois champion d'Europe et une fois champion du monde. C'est dire si le propos développé est le fait d'une personnalité accomplie et pragmatique à la fois en tant qu'entrepreneur et champion sportif.

Par Denis Cristol, directeur de l'ingénierie et des dispositifs de formation du CNFPT

les gains à en attendre. Ces gains constitueront la base de la motivation nécessaire à la réussite dans la durée, au-delà d'un altruisme spontané mais qui ne persiste pas si aisément dans la durée.

La deuxième partie propose des solutions pragmatiques pour réduire les stéréotypes et faciliter la prise en compte des singularités. Ceci peut engager des plans de formation, la mise en place d'exemples concrets, des mises en situation, des témoignages ; toutes façons de rationaliser un phénomène mal connu. Il s'agit aussi d'engager une politique de compensation en faveur des personnes ayant un handicap.

La troisième partie plaide pour l'émergence d'un nouveau paradigme. Ce paradigme consiste à aborder le handicap dans ses conséquences et non dans sa nature, de sortir d'une logique élitiste exclusive, de s'ancrer dans une politique

RSE, de qualifier les candidats plutôt que les trier, de se donner du temps, et de s'appuyer sur des compétences extérieures et surtout créer un climat de confiance. En résumé, quatre niveaux d'ambition peuvent être identifiés : la non discrimination, la diversité défensive, la diversité offensive, l'égalité des chances.

En conclusion, l'ouvrage qui nous est proposé est une occasion de faire d'un handicap une opportunité. Il évoque la façon de passer d'une logique des quotas de handicapés à des opportunités. Il donne de nombreux conseils pratiques à un DRH ou à un chargé de mission handicap. Enfin, des annexes rappellent utilement tous les dispositifs existant pour faciliter des situations qui requièrent des adaptations des postes de travail. ■

« Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité », par Guy Tisserant, éditions Village Mondial