



Notes de lecture



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

Mai 2012

Guy TISSERANT – PEARSON – Mars 2012

Un livre à mettre d'urgence à disposition de tous les managers, chefs d'entreprises, acteurs RH, syndicalistes et personnes handicapées elles-mêmes : tous y trouveront une source d'informations et de réflexion propres à les faire progresser dans leurs pratiques en entreprise, et, ainsi que conclut Alain Ségué dans la postface **"travailler à notre agilité, à notre ouverture et à notre capacité à mettre au cœur de nos préoccupations les rapports humains dans toute l'étendue de leur richesse, au bénéfice du collectif !"**

"Agitateur d'idées" comme le souhaite son auteur, le livre est **"extrêmement pragmatique, sans être aucunement un livre de recettes ou de conseils"** comme le note Henri-Jacques Stiker dans la préface.

"Si l'auteur [...] est sans cesse sur le terrain concret, on voit pourtant combien sa réflexion plonge dans une culture et une connaissance profonde de l'entreprise dans le monde d'aujourd'hui, du handicap dans toutes ses dimensions, et de la situation sociale générale. Pragmatique, il n'oblige pas à se poser des questions plus théoriques, mais c'est l'inverse d'un discours plat et sans horizon. On se sent entraîné, porté en quelque sorte, par un texte précis et léger, informé et plein de discernement, humain et technique, réaliste et prospectif. On saisit une fréquentation longue et réfléchie des entreprises, relative à l'emploi des personnes handicapées."

Henri-Jacques Stiker.'

En 3 parties et 19 chapitres, Guy Tisserant dresse un panorama de la question du handicap en entreprise. Chaque chapitre se termine par un encadré présentant une synthèse générale et une synthèse "Chef de projet handicap".

La partie 1 ("Éléments de compréhension") aborde notamment les stéréotypes concernant les personnes handicapées. Les stéréotypes négatifs sont évoqués, bien-sûr, mais l'attention est surtout attirée sur les stéréotypes positifs, souvent issus d'intentions louables, tels que *"Embauchez une personne handicapée, vous serez sûr d'embaucher une personne motivée"* et sur les effets pervers qu'ils peuvent générer : sur exigence, surcompensation, freins à la déclaration... Ces effets pervers touchent les personnes handicapées elles-mêmes car elles finissent par les intégrer dans leurs comportements (phénomène de la "prophétie auto-réalisatrice" ou effet Pygmalion) par exemple en pensant qu'il est normal qu'elles doivent en faire plus que d'autres. Finalement tout est une question d'équilibre : il s'agit de mesurer les enjeux (E) tout autant que les risques subjectifs (RS) et les risques objectifs (RO) ; reste alors à augmenter E tout en diminuant RS et RO, pour assurer que  $E > RS + RO$ .

La partie 2 ("Réduire les risques") évoque le travail de fond à accomplir en entreprise vis-à-vis des stéréotypes, par des actions de formation, de sensibilisation, de communication. Elle présente tous les aspects de la compensation : du principe à la mise en œuvre et au suivi en passant par la notion de compensation raisonnable introduit dans la loi, les différents types de compensation (techniques, organisationnelles, managériale, comportementale et psychologique et enfin de formation) et aussi la nécessaire multidisciplinarité de l'équipe qui détermine la compensation.

La partie 3 ("Expliciter les enjeux") met tout l'ouvrage en perspective, notamment dans le chapitre traitant des enjeux collectifs où est précisé que **"selon les enjeux identifiés au plan collectif, le sujet du handicap, et plus largement de la diversité, peut être perçu comme une contrainte ou une opportunité. De cette perception dépendront directement l'ambition du projet et les objectifs que l'entreprise pourra se fixer."**

- O - O - O -

Avez-vous déjà entendu un manager déclarer : **"Le recrutement d'un travailleur non-handicapé s'est mal passé, je ne recruterai plus de travailleur non-handicapé."**

Non ???

**"Quels sont les avantages de la déclaration [RQTH] ?"** Un tel titre dans une plaquette d'information d'entreprise sous-tend l'idée de favoritisme vis-à-vis des autres salariés et renforce les freins subjectifs.

Contact : Isabelle DEO

- Déléguée Fédérale « Handicap » à la Fédération CFE-CGC Énergies
  - Membre du groupe de pilotage de l'Interfédéral Handicap de la Confédération CFE-CGC
- isabelle.deo@cfe-energies.com

**CFE-CGC, booster d'énergies**

www.cfe-energies.com



## Notes de lecture



### Sommaire complet de l'ouvrage

Préface  
Remerciements  
Introduction

#### 1<sup>ère</sup> partie – ÉLÉMENTS DE COMPRÉHENSION

1. Un peu d'histoire
2. Un peu de sémantique
3. Stéréotypes et préjugés
4. Le handicap se conjugue au pluriel
5. Le danger de l'égalitarisme
6. Risques et enjeux : des outils d'analyse

#### 2<sup>ème</sup> partie – RÉDUIRE LES RISQUES

7. Faire évoluer les stéréotypes pour réduire les risques subjectifs
8. Le principe de compensation
9. La notion de raisonnabilité des compensations
10. Les différentes formes de compensation
11. La détermination de la compensation
12. Les 5 phases de la compensation
13. L'intégration d'un collaborateur handicapé

#### 3<sup>ème</sup> partie – EXPLICITER LES ENJEUX

14. Le recrutement : de l'exclusion à l'ouverture
15. De la tolérance au respect
16. De la discrimination négative à la discrimination positive
17. Les enjeux collectifs : quatre niveaux d'action possibles
18. Les enjeux individuels
19. Vers un nouveau paradigme

Conclusion  
Postface

Annexe 1 : La réglementation spécifique associée au handicap  
Annexe 2 : Motifs de refus interdits



### L'auteur (extrait de la 4<sup>ème</sup> de couverture du livre)

Guy Tisserant est ingénieur de formation. Il codirige avec son épouse TH Conseil, cabinet de conseil, recrutement et formation spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées, la diversité et l'égalité des chances en entreprise. Il a également été sportif de haut niveau : 15 fois champion de France de tennis de table handisport, il a obtenu 4 médailles d'or aux Jeux paralympiques, a été 4 fois champion d'Europe et aussi champion du monde en 1998.

- O - O - O -

[www.thconseil.fr/](http://www.thconseil.fr/)

Présentation et critiques de l'ouvrage :

<http://www.thconseil.fr/le-handicap-en-entreprise-contrainte-ou-opportunité.php>

#### Contact : Isabelle DEO

- Déléguée Fédérale « Handicap » à la Fédération CFE-CGC Énergies
  - Membre du groupe de pilotage de l'Interfédéral Handicap de la Confédération CFE-CGC
- isabelle.deo@cfe-energies.com

**CFE-CGC, booster d'énergies**

[www.cfe-energies.com](http://www.cfe-energies.com)