

Guy Tisserant, recruteur hors normes

A ses nombreux titres nationaux et internationaux de pongiste, obtenus en fauteuil roulant, il en a ajouté un autre en 2006, le trophée de l'insertion professionnelle, décerné par l'Association pour adultes et jeunes handicapés (Apajh) à TH Conseil, dont il est le cogérant. Guy Tisserant a fondé en 2004, avec son épouse Jeannette, elle aussi handicapée moteur, ce cabinet spécialisé dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et la gestion de salariés handicapés.

Une nouvelle étape après dix-huit ans d'expérience comme ingénieur en informatique. Sa décision a été prise lorsque la filiale du Crédit mutuel où il a occupé son dernier poste a été « réorganisée ». Sentant que sa carrière risquait d'être bloquée, il décide de créer son cabinet en mettant ses compétences au service de l'insertion. Au cours de sa carrière sportive, qui a fait de lui un champion paralympique à Séoul, Barcelone et Atlanta, il a rencontré de nombreux patrons qui lui ont confié leur

difficulté à intégrer des salariés handicapés.

Aujourd'hui, les employeurs font de la surenchère envers les jeunes diplômés pour remplir leur quota. « C'est un comportement aberrant : nous essayons de leur expliquer que leur intérêt majeur se situe en termes de responsabilité sociale, d'enrichissement du collectif de travail, etc. », insiste M. Tisserant. L'essentiel n'est-il pas que ces jeunes aient un emploi ? « Seule une petite frange y parvient : les plus diplômés, qui, en outre, ont suivi un cursus d'enseignement supérieur semblable à la moyenne, précise M. Tisserant. Si une personne a mis deux ans de plus pour obtenir son diplôme en raison de problèmes de santé, elle aura plus de difficultés à s'insérer, car elle sort du moule. »

Une fois dans l'entreprise, les jeunes diplômés évoquent souvent un « plafond de verre » qui les empêche de mener une carrière semblable à celle de leurs collègues valides. « Lorsque tous les diplômés bac + 5 évoluent au bout de trois

années d'ancienneté, le sourd de même niveau risque de ne pas bouger parce que l'employeur ne sait pas comment adapter le poste vers lequel il devrait naturellement évoluer. » Un manque d'anticipation et de recherche de solutions innovantes, qui souligne la nécessité d'« une vraie gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ». Plus le handicap est lourd, ou dérangent pour l'interlocuteur, plus il est difficile de trouver un emploi de haut niveau et de progresser. « C'est le cas, par exemple, pour un non-voyant bac + 5 en informatique, alors qu'existent des solutions techniques pour adapter les postes. Mais les systèmes d'information des entreprises ne sont pas forcément compatibles avec la reconnaissance vocale, par exemple. » En outre, à un certain niveau de responsabilité, la personne handicapée, sourde par exemple, « fait peur. Pourtant, nous connaissons un manager sourd profond qui gère 80 personnes en recourant à la lecture labiale, à l'outil informatique, etc. » Les stéréotypes ont la vie dure. ■

F. A.