

# Guy Tisserant change les regards sur les travailleurs handicapés

A la tête de TH Conseil, l'ancien champion paralympique aide les entreprises à construire leurs plans d'action handicap.

Avec un master 2 en diagnostic d'entreprise obtenu par alternance, Florian Moulin avait tout pour plaire aux employeurs. À une exception près: son handicap. En un an, pas un seul entretien d'embauche correspondant à son profil. «*Les entreprises me sollicitaient chaque semaine pour me proposer des postes de standardiste*», rapporte-t-il, un peu amer. Il a, depuis, intégré Renault Trucks. Le fabricant de camions a compté jusqu'à 11 % de personnes handicapées parmi ses 9500 employés. Ce taux est depuis retombé à 5,39 %, soit sous la barre légale de 6 %, du fait des départs en retraite et du durcissement de la réglementation apporté par la loi handicap de février 2005. Pour y remédier, Florian travaille à la redynamisation de l'«*Handi'accord*» du constructeur au côté de Patricia Clar, chargée de mission handicap de l'entreprise.

«*Depuis le premier accord, en 1989, nous vivions le handicap sous l'angle du maintien dans l'emploi*, explique-t-elle. *Voici un an et demi que nous réfléchissons*

*à opérer un virage culturel, afin de nous placer dans une optique de recrutement.*» Objectif: embaucher plusieurs dizaines de travailleurs handicapés de niveau bac + 2 et bac + 5 maîtrisant l'anglais. Le vivier de candidats était insuffisant pour répondre aux compétences recherchées avec le réseau Cap Emploi, l'équivalent de l'ANPE pour les travailleurs handicapés, qui fonctionne sur une base départementale. D'autant que les sites de Renault Trucks sont répartis sur l'ensemble du territoire. Après un tour d'horizon, elle fait appel à un cabinet spécialisé de la région lyonnaise, TH Conseil.

C'est dit dans un grand éclat de rire. Sur ce marché en pleine expansion, Guy Tisserant part avec un «*avantage concurrentiel*» certain. L'ancien sportif handisport, quatre fois champion paralympique en tennis de table, dirigeait il y a encore trois ans le service informatique d'un groupe bancaire régional. Pour «*donner un sens à (sa) vie professionnelle*», il démissionne et fonde TH Conseil avec son épouse, également handicapée

«*Nous réfléchissons à opérer un virage culturel, afin de nous placer dans une optique de recrutement.*»

moteur. Leur créneau: accompagner les entreprises dans la mise en place de plans handicap, du diagnostic au recrutement. «*Cap emploi fait du prêt-à-porter, TH Conseil du sur-mesure*», résume François Atger, directeur territorial sud-est de l'Agefiph, gestionnaire des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Il estime «*ce type de prestations de plus en plus indispensables*», alors que le taux de chômage des personnes handicapées demeure trois fois supérieur à la moyenne. Première tâche, les quatre consultants de TH Conseil forment les recruteurs, en leur apprenant à gérer des individus plutôt que des masses. «*La logique aujourd'hui est à l'inverse de celle qui prévalait il y a vingt ans*, note Guy Tisserant. *Les entreprises sont ouvertes aux personnes handicapées, mais à condition qu'elles ressemblent aux autres! Or la plupart des candidats sont concernés par les effets induits de leur handicap: trous dans les CV, longues périodes de chômage, formations inadaptées...*» Il faut

donc apprendre à recruter «*sur une logique de petit nombre, comme on le ferait avec un PDG*». Et adapter les processus d'intégration, à l'image de Renault Trucks, qui a finalement décidé de mettre en place une procédure d'accompagnement individuel et d'assurer une formation complémentaire à ses futurs collaborateurs.

Vient ensuite le tour des managers. Il s'agit là aussi d'inverser la problématique. «*Vous ne motiverez jamais un manager en lui disant qu'il va contribuer à remplir des quotas. La seule chose qu'il voit alors, c'est le risque qu'il prend. Nous leur expliquons que le fait de savoir gérer la différence ne peut que bonifier leurs compétences managériales, que l'arrivée d'une personne handicapée fait statistiquement baisser le taux d'absentéisme, qu'elle peut améliorer l'état d'esprit d'une équipe.*» Dernière mission de TH Conseil auprès de ses clients, PME comme multinationales, trouver les bons candidats. Comme n'importe quel cabinet de recrutement.

BÉNÉVENT TOSSERI  
à Lyon