



"LE HANDICAP EN ENTREPRISE : CONTRAINTE OU OPPORTUNITÉ?"

Vers un management de la singularité



Des secteurs entiers peinent à trouver des salariés suffisamment qualifiés et expérimentés, et la pénurie ne concerne plus seulement les élites, car des secteurs jugés peu attractifs sont aujourd'hui boudés par les personnes en recherche d'emploi, y compris parmi les moins qualifiées. Dans le même temps, le souci de la performance et la nécessité de fidéliser les salariés pour capitaliser sur leur formation et leur expérience conduisent les entreprises à développer un discours sur leur responsabilité sociale.

Dans ce contexte, Guy Tisserant, codirecteur d'un cabinet de conseil en recrutement et formation spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées, explique en quoi et pourquoi l'obligation faite aux grandes entreprises d'embaucher des personnes handicapées pourrait être appréhendée non plus comme une charge supplémentaire mais comme une opportunité. Faire avec l'emploi des personnes handicapées plutôt

que de payer à l'Agefiph une somme compensatoire en cas de dérogation à l'obligation légale leur permettrait en effet d'élargir leur vivier de main-d'œuvre, mais surtout pourrait être pour elles l'occasion de s'engager dans un véritable management de la singularité en menant en leur sein une réflexion sur la place de l'humain dans la structure et sur la gestion des différences.

Plutôt que de s'en tenir à l'approche traditionnelle, qui consiste à prétendre que les personnes handicapées sont à l'égard du travail des salariés comme les autres, Guy Tisserant retourne donc en quelque sorte l'argument en affirmant qu'à l'instar des personnes handicapées, les salariés non porteurs de handicaps sont des individualités, des cas particuliers. Une petite révolution copernicienne qui permet de sortir des discours moralisateurs ! ■

PAULINE RABILLOUX

Le Handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ?

Guy Tisserant, [Pearson](#) 240 pages, 20 euros.