

**Pierre-Henri HARAN,**

**Directeur des Relations Sociales Europe du groupe DASSAULT SYSTEMES**

• **Accepter le handicap passe par l'acceptation de soi même**

*Vous êtes un spécialiste du droit social européen et vous avez en charge la négociation avec les partenaires sociaux, c'est pourquoi vous traitez le sujet du handicap aujourd'hui. Comment cela se passe chez Dassault Systèmes ?*

Je voudrais revenir sur le thème de cette conférence : 'Handicap & Performance'. On peut se poser cette question : pourquoi cette dualité entre ces deux notions, pourquoi les oppose t-on souvent ? Les témoignages apportés sont particulièrement enrichissants. En matière de ressources humaines, on dit toujours à un candidat ou à un étudiant qui recherche la méthode magique pour être embauché : 'soyez vous-même'. Ainsi, plus on leur dit d'être eux-mêmes, plus ils sont à la recherche d'eux-mêmes et plus ils créent des disfonctionnements qui donnent parfois lieu à des comportements étranges en entretien. Les trois témoignages que nous venons d'entendre, de personnes qui n'ont pas de temps à perdre avec le superflu et avec l'environnement, vont droit au but sur ce qu'elles ont à dire et ce qui leur semble important à dire et à faire. Nous tenons donc la preuve de l'enrichissement du handicap dans une entreprise sur les comportements des salariés et les comportements managériaux.

Dans la société Dassault Systèmes cela se passe bien parce que nous avons une équipe motivée et compétente qui par ses actions ciblées a fait que cette société s'est largement investie dans une politique générale du handicap. Il existe d'une part des facteurs internes que l'on connaît, concernant l'emploi des personnes handicapées, c'est la partie visible et celle dans laquelle la plupart des entreprises essaient d'avancer. Il existe d'autre part une partie beaucoup plus large qui est l'investissement de l'entreprise dans le handicap. Voici quelques exemples qui me paraissent révélateurs :

Premier exemple : l'investissement dans des ateliers de Langue des Signes qui ont lieu régulièrement à l'heure du déjeuner. Ces ateliers remportent un franc succès, beaucoup de collaborateurs s'y rendent. Deuxième exemple : un logiciel a été développé par des ergothérapeutes de Garches pour les jeunes enfants qui sont en situation difficile et qui doivent devenir meilleurs dans la conceptualisation des suites ; ce sont des ingénieurs qui font cela hors temps de travail et qui sont complètement investis dans cette mission.

Par ailleurs, comme le disait Madame La Ministre, l'intégration du handicap est réellement l'affaire de tous. Pour que cela se passe bien il faut que tout un chacun intègre complètement cela dans son comportement au quotidien, que ce ne soit pas un épiphénomène, que ce ne soit pas la différence une fois encore. Et là on touche à des questions de comportement, on touche au plus profond des individus. Alexandre Jollien, auteur philosophe qui a fait de son handicap un atout, a précisé récemment dans un article qui lui était dédié : qu' « accepter l'imperfection, c'est accepter d'être soi ». Cela mérite une réflexion dans le cadre de l'entreprise. or c'est un long travail d'accompagnement à mettre en place et qui concerne chacun et ne se limite pas à l'intégration de la différence.

## • Intégrer le handicap dans les cours de management

*Il semble que les conseils d'administration et les managers ont des progrès à faire en matière d'intégration. Qu'en pensez-vous ?*

Les managers n'ont malheureusement pas appris, c'est aussi simple que cela. La réponse peut paraître décevante au premier abord. Pour autant dans les écoles de commerce, les programmes d'enseignement contiennent des cours de management dans lesquels la diversité est maintenant de plus en plus intégrée, j'espère que ces cours ne sont plus donnés de façon trop parcellaire. Un jeune collaborateur en entreprise qui a suivi un cursus scientifique, découvre l'homme lorsqu'il est en situation de management. Dans ce nouvel environnement professionnel, ce manager se trouve placé dans une situation interpersonnelle qu'il découvre. Demander à ces jeunes qui sortent du système universitaire et qui n'ont même pas eu cette première approche, d'avoir en plus cette connaissance de la diversité, cela représente une difficulté qu'il ne faut pas nier.

## • Le handicap se crée aussi dans l'entreprise

*Que vous évoque l'idée de performance ?*

Il n'est de richesse que d'hommes et la performance d'une entreprise ne repose que sur ses forces vives, on rappelle là une évidence mais cela reste un atout et on n'a rien trouvé de mieux jusqu'à maintenant. Cette richesse ne croît et ne grandit que dans l'accueil et le regard que l'on porte à l'autre de manière générale. La question qui m'a été posée lors de notre dernière négociation avec les partenaires sociaux sur l'accord 'handicap' de l'entreprise était : « vous faites un super programme de management pour vos cadres, avez-vous intégré la dimension management de la diversité dans cette formation en interne ? ». C'était en effet une très bonne question.

On parle de handicap et de performance : y a-t-il une place pour le handicap mental dans notre réflexion aujourd'hui où parlons-nous seulement de personnes handicapées qui peuvent avoir accès à des études supérieures ?

Vous parlez d'intégration de personnes qui sont extérieures à l'entreprise. La question aujourd'hui est que les handicaps se créent dans l'entreprise. Il y a des personnes qui sont rentrées valides et qui ne le sont plus. Le côté un peu 'schizophrène' de notre politique est que nous sommes tournés vers l'extérieur mais qu'il faut impérativement regarder ce qui se passe à l'intérieur. Pour répondre à votre question et tout en respectant un certain nombre de principes déontologiques, on voit apparaître des maladies de notre temps qui sont vecteurs de handicap. Sur ce plan, on est plus dans le « coaching » [dont parlait Bernadette tout à l'heure], dans l'accueil d'une personne qui arrive de l'extérieur et pour laquelle le terrain est déjà préparé. L'objectif recherché est en fait le suivant : l'évolution de celui qui est à côté de moi, avec qui je travaille tous les jours et qui devient différent. On pourra toujours décrier la loi sur l'insertion et l'emploi de personnes handicapées [et le chèque AGEFIPH que l'on peut éventuellement faire], mais la question reste la suivante : une entreprise a un cycle de vie et à partir du moment où la différence naît en elle-même, que fait-on ? La réponse apportée par l'entreprise, au handicap physique, et là je pense notamment à l'un de nos collaborateurs qui a eu un accident de la vie, est

# Hanploi

LE RECRUTEMENT RÉUSSI DES PERSONNES HANDICAPÉES.

[www.hanploi.com](http://www.hanploi.com)

Journée

**"Handicap & Performance"**

en partenariat avec la conférence des Grandes Ecoles

16 novembre 2006

d'être impliqué pour trouver nécessairement un aménagement de son environnement de travail, les difficultés liées à l'accessibilité ont été palliées, la personne restant toujours intégrée à son équipe. Pour élargir la question posée et poser les premiers éléments d'une réflexion, le handicap psychique sera la grande question des années à venir en terme de management.