

Question à... des patrons engagés



Jérôme Adam

Co-fondateur d'Easylife conseil

Un quota d'embauche pour les personnes handicapées n'est-il pas un moyen de les stigmatiser davantage ?

Jérôme Adam > C'est un mal nécessaire mais qui doit être temporaire. Il faut considérer cette obligation comme un accélérateur indispensable pour installer un processus pérenne. Un peu comme dans les pays scandinaves au niveau de la mise en route de la parité homme / femme.

Ne restons-nous pas ainsi dans une logique d'assistance contraire à la logique d'entreprise basée sur la performance et la rentabilité ?

JA > Être handicapé est un état et non un statut ! Il faut admettre que le critère de productivité ne repose pas uniquement sur les capacités physiques, mais aussi intellectuelles et relationnelles. D'ailleurs, les entreprises habituées à recruter des personnes handicapées affirment qu'elles le font d'abord sur des compétences. Il est temps d'apprendre à ne plus agir « pour » mais « avec » elles. L'entreprise doit être à l'image de la société où les personnes handicapées jouent un rôle. On oublie trop souvent les aménagements

prévus au départ pour les personnes handicapées comme les trottoirs surbaissés, la télécommande de la télévision, les volets électriques... qui facilitent la vie de tout un chacun. Idem pour un site web conforme aux recommandations d'accessibilité dont la qualité de mise en page permet à l'utilisateur de trouver plus rapidement l'information (un tiers de temps de gagné selon la Disability Rights Commission, Grande Bretagne). Accepter les différences et les transformer en source d'innovation, c'est saisir que chacun de nous est porteur de ses propres richesses et que celles-ci ne se réduisent pas aux apparences. Les managers doivent privilégier la personnalité

(courage, esprit d'initiative...) et les idées. Aller au-delà des apparences et des diplômes, c'est la garantie de libérer les talents et la créativité. L'un de mes professeurs à Sciences Po avait coutume de dire qu'il préférerait recruter une personne ayant surmonté des difficultés car elle était mentalement plus forte et créative pour contourner les obstacles. Au-delà de la question de la formation qui reste bien sûr essentielle, je crois aussi beaucoup aux nouvelles technologies pour compenser le handicap et s'intégrer plus facilement. Handicap et pragmatisme ne sont pas incompatibles.

Faut-il banaliser le handicap ?

JA > En premier lieu, il est capital de dédramatiser le handicap car bien souvent la différence perturbe plus qu'elle ne fait réfléchir. Il ne s'agit pas de le nier mais de le prendre comme une caractéristique de la personne. La banalisation du handicap passe par le fait de ne plus faire l'amalgame entre handicap et incapacité. En fait, lorsque l'on trouvera normal que je sois un chef d'entreprise aveugle qui adore le cinéma, le ski nautique et les matchs de foot.



Easymetros est un appareil de poche qui calcule le temps d'un trajet et guide le voyageur dans le métro.

Quel est votre parcours ?

JA > Aveugle depuis l'âge de 15 ans, je suis diplômé de Sciences-Po (1998) et de l'Essec (2000). Après une première expérience entrepreneuriale de cinq ans, j'ai créé en 2005 l'entreprise « Easylife conseil » spécialisée dans la conception de solutions simplifiant le quotidien et accessibles à tous. Nous venons par exemple de mettre au point un produit de poche baptisé « Easymetros ». Cet outil permet aux voyageurs de facilement calculer leur itinéraire et le temps estimé du trajet. ■

Propos recueillis par Anne de Pomyers