



Faire de la différence UNE FORCE

Autisme, Asperger, haut potentiel, troubles de la concentration, hypersensibilité... Les profils dits neuro-atypiques représenteraient 10 à 20 % des salariés européens. Loin de les exclure, certaines entreprises recherchent ces talents particuliers.

PAR CAROLINE DUNSKI • ILLUSTRATION : NADIA DIZ GRANA

Romina Rinaldi est chargée de cours dans le service d'orthopédagogie clinique de l'UMons. Une discipline qui, à mi-chemin entre la psychologie et les sciences de l'éducation, allie l'évaluation et l'intervention auprès des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'apprentissage. Objectif : promouvoir leur pleine participation sociale et l'exercice de leur citoyenneté.

Ici, on s'attelle à la fois à former de futurs diplômés (deux ans pour l'obtention d'un certificat) à appréhender la personne dans sa globalité, mais aussi à soutenir les collègues des autres facultés soucieux de prendre en compte les besoins spécifiques des étudiants au profil neuro-atypique. Ce qui nécessite certains aménagements, comme, par exemple, accorder à ces derniers trente minutes supplémentaires pour terminer un examen ou les autoriser à utiliser un ordinateur. « Au Québec, où l'on est nettement plus conscientisés à

l'égalité des chances, j'ai même vu un prof autoriser à tous l'usage d'un copion A4! » ponctue notre interlocutrice. Selon elle, éprouver des difficultés d'apprentissage n'a aucune corrélation avec l'intelligence d'une personne. Elle raconte avoir rencontré un jour une jeune fille convaincue que les études universitaires qu'elle venait d'entamer n'étaient pas faites pour elle parce qu'elle souffrait de troubles de l'attention et ne parvenait pas à se concentrer. « Je l'ai encouragée à ne surtout pas renoncer pour de telles raisons. Les étudiants à besoins spécifiques ne sont pas les moins fiables ou les moins impliqués, au

**« NOUS DÉTERMINONS
LES AMÉNAGEMENTS
ENVISAGEABLES DANS
L'ENVIRONNEMENT DE
TRAVAIL. »**

contraire. Nous avons d'ailleurs obtenu une belle proportion de réussite parmi ceux d'entre eux qui ont pu bénéficier d'aménagements. Le cadre académique, comme le cadre professionnel, doivent pouvoir s'adapter aux besoins spécifiques des personnes neuro-atypiques. Car souvent, ce qui pose problème, ce ne sont pas seulement les caractéristiques et les besoins particuliers de la personne elle-même, mais aussi la façon de l'accueillir. Avoir une meilleure connaissance de ces publics-là permet à l'enseignant ou à l'employeur d'agir en conséquence. »

Aujourd'hui, certains profils bénéficient déjà d'une aura positive dans le monde de l'entreprise, qui a bien compris les avantages que leurs compétences peuvent représenter en matière d'innovation, de créativité ou encore de productivité. Passwerk, notamment, s'est spécialisée dans l'embauche de collaborateurs atteints de certaines formes d'autisme pour les insérer dans des sociétés et des institutions publiques, en tant que →

→ testeurs de logiciels. « Les activités qu'ils exécutent sont dans le prolongement de leur univers mental naturel », explique-t-on dans cette coopérative anversoise à but social. « C'est pourquoi ils portent un grand intérêt à ces activités, vont rapidement s'y plonger et se concentrer sur leur tâche. Leur feedback va bien souvent nettement plus loin que ce qui était convenu dans leur mission initiale. » Aux Etats-Unis, les dyslexiques seraient également recherchés dans le secteur de l'architecture, en raison de leur représentation spatiale très développée.

Un mentorat intergénérationnel

Si d'autres profils sont moins « prestigieux », la question de leur accès à l'emploi n'en reste pas moins cruciale, ne fût-ce qu'en matière d'insertion sociale. Le projet « Dys-moi pour l'Emploi », soutenu par le Fonds social européen (FSE) et mené à l'UMons par l'Institut de recherches en sciences et technologies de la santé, tente de promouvoir la



transition vers l'emploi de Hennuyers de 16 à 25 ans présentant des troubles spécifiques de l'apprentissage (TSA). Ici, la dynamique allie recherche, action et formation en impliquant à la fois des professionnels de l'enseignement et des employeurs. Leur but : appréhender les besoins de ces jeunes puis définir des pistes concrètes. Un système de mentorat intergénérationnel a ainsi été mis en place, qui offre aux personnes atteintes de TSA un accompagnement pédagogique, social et psychologique individualisé. Les aînés qui les encadrent sont sensibilisés à leurs troubles et formés au développement de stratégies d'accompagnement adaptées. Un dispositif qui combine donc réduction des inégalités face au marché du travail, valorisation de l'expérience des seniors et création de liens sociaux.

A Liège, le Centre de valorisation des intelligences multiples (Cvim) s'adresse aux individus à haut potentiel... quel qu'il soit. « Souvent, on observe des difficultés associées à ce profil, comme des

troubles dys – la dyslexie, la dyspraxie, la dyscalculie, la dysgraphie – les conditions du spectre autistique ou syndrome d'Asperger, les troubles de l'attention avec ou sans hyperactivité », constate Laurence Nicolai, directrice du Cvim. « Notre mode opératoire consiste à proposer des tests reconnus par les autorités académiques internationales afin d'établir le profil précis de la personne. Nous déterminons alors quels aménagements sont raisonnablement envisageables dans son environnement de travail. Cela peut être, pour quelqu'un qui est hypersensible aux sons et aux bruits, la possibilité de porter un casque dans l'open space – un casque qui n'empêche pas le contact direct avec un collaborateur. Ou de manger ailleurs que dans la cantine de l'entreprise. Pour chacun, ce sera différent mais l'adaptation doit rester modérée, afin d'éviter la stigmatisation et pour que l'individu puisse révéler son potentiel. Nous valorisons également toutes les formes d'intelligence, sans nous arrêter au QI, par la danse, la musique, des ateliers d'écriture... Toutes les portes d'entrée sont bonnes pour que la personne retrouve équilibre et estime de soi. »



Romina Rinaldi est chargée de cours dans le service d'orthopédagogie clinique de l'UMons.

BIENVENUS AU SPF FINANCES

Depuis plusieurs années, le Service public fédéral Finances recourt aux talents des collaborateurs de Passwerk (*lire par ailleurs*). « Dans notre service, de nombreux nouveaux logiciels doivent être validés et ces employés-là ont le profil idéal pour ce type de tâches, explique Hans D'Hondt, président du SPF. C'est pourquoi nous avons engagé deux « passwerkers », par le biais du contrat-cadre de Smals (NDLR : *une association spécialisée dans les projets ICT complexes, gérée par des services publics*). Au début, tout n'allait pas de soi, parce que l'environnement de travail ne leur convenait pas ; ils étaient confrontés à trop de stimuli. Dès lors, nous avons mis en place une configuration de bureaux mieux appropriée. Il convient de bien encadrer les personnes aux prises avec un trouble du spectre autistique, mais aujourd'hui tout se passe très bien. »

De l'importance d'un diagnostic

Pour Liliya Reshetnyak, cofondatrice de Hipip IN (*lire l'interview ci-contre*), « le diagnostic est bénéfique en ce qu'il permet d'oser s'affirmer, de comprendre, d'être qui on est et de s'accepter. Il n'est pas indispensable, dans le sens où certains vivent très bien leur différence sans avoir un "papier" qui l'explique. Ce sont souvent des personnes qui ont un degré d'équilibre intérieur certain, soit parce qu'on les a éduquées dans le respect et l'amour de qui elles sont, soit parce qu'elles ont fait un travail immense sur elles-mêmes. Mais elles sont loin d'être

« UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DE CES PUBLICS-LÀ PERMET À L'EMPLOYEUR D'AGIR EN CONSÉQUENCE. »

majoritaires. » A travers son ouvrage dédié aux neuro-atypiques (1), Myriam Ogier leur propose un guide offrant les clés pour comprendre leurs modes de fonctionnement et ainsi les aider à gérer leur carrière, leurs relations aux autres, à trouver leur place. Dans les chapitres destinés aux entreprises, l'auteure souligne également l'importance pour les entreprises de repérer ces profils atypiques, de les attirer et les fidéliser. Elles ont en effet tout à gagner à accueillir ces créatifs, capables d'inventer de nouveaux procédés ou de nouveaux produits. **V**



(1) *Un cerveau droit au pays des cerveaux gauches – Atypiques, intuitifs, créatifs : trouver sa place quand on ne rentre pas dans le moule*, Ed. Eyrolles, Paris, 2018.

« RÉVÉLATEURS D'ENJEUX IMPORTANTS POUR TOUS »

Détectée autiste à haut potentiel vers l'âge de 30 ans, Liliya Reshetnyak a créé Hipip IN, une plateforme digitale qui propose une approche globale de l'inclusion des profils atypiques.

Quel est l'objectif de Hipip IN ?

Il s'agit de révéler aux individus et aux entreprises les talents inexploités des profils atypiques, en agissant sur quatre plans : la sensibilisation, l'évaluation, l'accompagnement et l'aide au recrutement. La sensibilisation est très importante pour faire évoluer les mentalités. Nous aidons les individus et les entreprises à changer de regard sur la singularité de chacun.

En quoi consiste l'« évaluation » ?

Elle permet de révéler les talents de chacun. C'est surtout crucial pour ceux qui ne croient pas en eux, qui ont souvent entendu qu'ils sont nuls ou se sont sentis nuls. Des tests en ligne permettent de cerner ses propres talents et aptitudes, de mesurer l'estime de soi, de connaître les particularités de son caractère, et donc les activités et types de métiers les plus appropriés. Ce volet « évaluation » évoque aussi le pouvoir que l'on a sur sa vie, pour changer ce qui ne nous va pas et aller vers ce qui nous convient.

Quel intérêt les entreprises ont-elles à détecter les neuro-atypiques et à travailler avec eux ?

Outre les raisons humaines – on ne peut pas bâtir une société saine sur la base d'inégalités et d'exclusion –, ces profils-là représentent 20 % de la population active et sont donc déjà présents dans à peu près tous les secteurs. On ne peut pas faire comme s'ils n'existaient pas. Ils sont par ailleurs d'excellents experts, des employés loyaux, soucieux du travail bien fait. Mais mal embauchés, ils sont malheureux et posent des soucis aux entreprises : perte d'efficacité, coûts liés aux risques psycho-sociaux (stress, maladies professionnelles, conflits, etc.). Les neuro-atypiques sont également des révélateurs d'enjeux importants pour l'ensemble des employés, et vont aider à construire un meilleur environnement de travail pour tous. **V**

www.hipipin.com



MARINA KARPITY

Liliya Reshetnyak