

# Inkluzif

Le magazine des collaborateurs de l'Agefiph

ÉTÉ 2018

NUMÉRO 5

DOSSIER

## COMPRENDRE LE NOUVEAU CAP EMPLOI



**p. 06 ACTUALITÉS**

Nouvelles lois :  
comprendre leur adoption

**p. 08 REGARD**

Mémona Hintermann-Afféjee,  
membre du CSA

**p. 20 SUR LE TERRAIN**

« Installer la ressource handicapée  
formation sur les territoires »

**p. 22 ÉQUIPE**

Direction des risques  
et des affaires juridiques

# « Je n'étais pas incompétente, j'étais autiste »

Le parcours professionnel de Liliya Reshetnyak a été marqué par des relations compliquées avec ses employeurs. Des difficultés qui s'expliquent lorsqu'elle est diagnostiquée autiste Asperger. Elle décide alors de créer Hipip IN, une plateforme digitale dédiée aux salariés et candidats handicapés, comme elle...



Hipip IN, c'est une plateforme accessible au grand public, aux entreprises et aux professionnels de l'accompagnement. Objectif : accompagner les demandeurs d'emploi et les entreprises sur les trois volets de la sensibilisation, du recrutement et du maintien dans l'emploi de ces profils particuliers. Elle s'adresse aux profils atypiques (haut potentiel, autiste, dys...), et propose des outils pour mieux se connaître et se comprendre, un dépôt de candidatures, des formations e-learning, des conférences, etc. Aux commandes, une équipe d'entrepreneurs, coaches, chercheurs, tous concernés par le sujet.

## 1 Sensibilisation au handicap

« Nous organisons des conférences et ateliers sur le thème de la neurodiversité auprès d'entreprises notamment approchées par le biais des réseaux sociaux, mon canal de prospection favori. Nous expliquons la manière dont les personnes touchées par ces particularités, notamment autistes, peuvent fonctionner, comment travailler avec elles. Nous soulignons qu'elles ont parfois besoin d'explications écrites et pas seulement orales, de listes de tâches précises à effectuer avec une consigne à la fois, etc. Les retours sont très positifs. J'ai le sentiment que de cette curiosité saine pour ces profils atypiques naîtront plus tard de belles collaborations. »

## 2 Aide au recrutement

« Nous aidons les entreprises à mieux définir leurs besoins réels pour un poste et nous retravaillons la fiche de poste pour la rendre plus concrète. Par exemple, dire à une personne autiste qu'on attend d'elle qu'elle soit motivée ne veut rien dire pour elle. En revanche, lui expliquer ce que cela implique concrètement et en pratique pour son potentiel futur poste fonctionne beaucoup mieux. Nous assistons le processus de recrutement pour assurer la meilleure compréhension entre les parties. L'implicite est courant en entreprise, et un candidat neuro-atypique aura du mal avec cela. Dans l'autre sens, un candidat qui ne regarde pas dans les yeux peut déstabiliser le recruteur. Nous sommes là pour aider si besoin. »

## 3 Accompagnement sur le terrain

« Une fois les personnes embauchées, nous les accompagnons au moins tout au long de la période d'essai puis de manière mensuelle ou selon les besoins des uns et des autres. Aménager le poste de travail peut être nécessaire dans certains cas. Cela passe parfois par du télétravail, ce qui convient bien à des personnes autistes ou à haut potentiel, autodidactes, autonomes et ayant besoin de calme et de sérénité. Et au-delà de ces profils atypiques,

## Toute ma vie me semblait résumée dans ces pages

« C'est en parcourant un livre sur le syndrome d'Asperger que j'ai compris. J'ai ensuite consulté des spécialistes qui ont confirmé le diagnostic et découvert que j'étais en plus HPI (haut potentiel intellectuel), TDAH (trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité) et hypersensible : rien que ça ! J'ai alors eu envie de développer une offre de recrutement et d'accompagnement de profils comme le mien, pour qu'ils puissent trouver leur place dans le monde du travail et s'y épanouir. Et aussi pour que les entreprises comprennent l'intérêt qu'elles ont à détecter ces talents particuliers et à les comprendre pour mieux travailler avec eux. »

Liliya Reshetnyak

repenser les techniques managériales peut également servir aux nouvelles générations de salariés, pas toujours très à l'aise avec la hiérarchie et qui ont elles aussi besoin de travailler autrement. Pour moi, l'entreprise idéale du futur serait celle où l'on tiendrait réellement compte des particularités de chacun pour mieux travailler ensemble. ■

Plus d'infos : [www.hipipin.com](http://www.hipipin.com)

\* Catégorie « emploi et formation ».