

# Les salariés neuroatypiques sont un vivier de talents pour l'entreprise

Les formations de développeurs s'intéressent aussi aux « intelligences atypiques »

**S**tigmatisées pour leur manque de sociabilité ou leurs différences comportementales, les personnes neuroatypiques, haut potentiel intellectuel (HPI), Asperger, DYS et souffrant d'autres troubles, déficits de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) sont des candidats que les recruteurs accueillent avec une certaine frilosité. Elles constituent pourtant un vivier de talents pour les entreprises, à condition que ces dernières s'adaptent à elles et les emploient aux postes dans lesquels elles excellent.

Après des études d'ingénieur à l'Institut national des sciences appliquées de Rouen, Arnaud Khun a commencé à travailler la sécurité et l'environnement pour une entreprise du bâtiment. Cette

première expérience professionnelle s'est terminée au bout d'un an. « J'avais beaucoup de difficultés de communication avec mes collègues, on m'a dit que je ne montrais pas assez mes émotions », explique-t-il.

Pendant qu'il recherche un nouvel emploi, il est diagnostiqué Asperger, un trouble du spectre de l'autisme. Il a également un handicap auditif depuis sa naissance, pour lequel il est appareillé. Sa vie prend un nouvel élan lorsque Pôle emploi lui parle d'une formation de développeur en intelligence artificielle (IA) un peu particulière. Un cursus développé dans le cadre des formations gratuites et professionnalisantes à l'intelligence artificielle organisées par les Ecoles IA Microsoft by Simplon en sept mois de cours et un an d'alternance en entreprise.

À l'origine, ces formations sont destinées à des demandeurs d'emploi en formation initiale ou en reconversion. « En 2019, nous réfléchissions à comment engager des personnes Asperger dans l'entreprise après leurs études, dans le prolongement d'Aspie Friendly, le programme d'inclusion des autistes dans les universités », raconte Philippe Trotin, directeur de la mission Handicap et accessibilité numérique de Microsoft.

## Un confinement difficile

« Nous avons imaginé de faire une promotion pour les "intelligences atypiques", incluant les Asperger, les HPI, les TDAH et les DYS, atteints de troubles de l'attention, de dyspraxie ou de dyslexie, etc. » Au sein de la promotion 2020, huit personnes ont finalement obtenu leur diplôme et travaillent aujourd'hui comme développeurs IA dans des entreprises du numérique. Un neuvième a abandonné.

Les candidats, identifiés par Pôle emploi et différents réseaux et associations, ont été sélectionnés à l'issue de deux tests, l'un de savoir-être (motivation, autonomie, etc.), l'autre de savoir-faire (niveau en maths, capacité d'abstraction...). « Le groupe était très hétérogène, tant dans la neurodiversité que dans les profils. Il était composé d'hommes et de femmes âgés de 21 à 39 ans, de niveau bac à

**Les hauts potentiels ont besoin que les entreprises connaissent leurs troubles et s'y adaptent**

master, et même un doctorat », détaille Frédéric Bardeau, président et cofondateur de Simplon.co.

Leur parcours n'a pas été des plus faciles, car la formation, commencée début mars 2020, a été brutalement interrompue en distanciel au bout de quinze jours, à cause du confinement. Pour certaines personnes neuroatypiques, se retrouver isolées chez elles a compliqué l'exercice ; pour d'autres, cela a été un soulagement de participer au groupe par écran interposé.

Quel que soit leur trouble, les personnes neuroatypiques ont du mal à s'adapter à l'entreprise. Les interactions sociales, l'environnement, les rythmes, tout les perturbe, voire les agresse. « C'est tout le fonctionnement du monde du travail qui pose problème », affirme Lali Dugelay, spécialiste de la communication et créatrice du site Aspie at Work, récemment diagnostiquée autiste Asperger et HPI. « Je ne comprends pas l'implicite, quand on me dit "il fait beau", je réponds "oui" et ça s'arrête là. Quand les gens discutent à la machine à café, je suis souvent à côté de la plaque, je n'en vois pas l'intérêt. Je respecte les règles, la ponctualité. Le moindre retard à une réunion ou un rendez-vous me rend fébrile. »

Les salariés neuroatypiques ont besoin que les entreprises connaissent leurs troubles et s'y adaptent. Pour cela, ils doivent pouvoir en parler librement à leurs collègues et se sentir en sécurité. L'environnement professionnel, surtout l'open space, et les transports en commun sont difficiles à vivre pour les hypersensibles ; trop de bruit, de couleurs, d'odeurs, de lumière créent un état d'anxiété.

« Nous avons adapté les locaux pour accueillir la formation IA, avec un éclairage plus doux, une salle conviviale en couleurs pastel, avec peu de passage mais proche d'un espace cafétéria et d'un lieu de repos », explique Philippe Trotin. Des horaires aménagés permettent d'éviter les heures de pointe dans les transports ou les moments d'affluence dans les bureaux.

Désormais salarié en CDI, Arnaud Khun travaille deux jours par semaine en présentiel. « Je me sens privilégié, car il y a peu de monde, donc plus de place et moins d'interactions. »

## « Grande créativité »

Les entreprises qui recrutent des profils atypiques s'en félicitent, et pas seulement dans le numérique ou l'ingénierie, où ils excellent. « Ils sont précieux pour beaucoup de métiers où ils peuvent exprimer leurs qualités et leurs talents, surtout dans le domaine des jeux vidéo », reconnaît Pierre Escaich, directeur du développement de Massive, une filiale d'Ubisoft, père de deux garçons diagnostiqués TDAH et HPI, et lui-même TDAH.

« Ils font preuve d'une très grande créativité, de beaucoup d'imagination, poursuit-il. Leur capacité de visualisation en 3D est supérieure à la moyenne, ils voient avec des scènes, des couleurs, des filtres différents. Les artistes surtout sont capables d'intégrer beaucoup d'informations et de détecter des patterns [modèles], des schémas. C'est tout sauf un handicap ! »

Fort de ces convictions, Pierre Escaich a créé un groupe d'échange sur la neurodiversité au sein d'Ubisoft. Lancé début 2021, ce groupe rassemble à présent 220 personnes dans une quinzaine de pays où l'éditeur de jeux est présent. Des forums de discussion permettent de parler de ses troubles, de partager et de s'entraider, « car il existe encore de grandes différences d'un pays à l'autre dans le diagnostic, le statut et la reconnaissance de ces maladies dites "mentales" », conclut Pierre Escaich. ■

SOPHY CAULIER

## LES CHIFFRES

600 000

C'est le nombre d'adultes en France qui ont un trouble du spectre de l'autisme, dont la moitié seraient des autistes Asperger, indique le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées.

DE 10 % À 20 %

C'est la part des salariés qui seraient neuroatypiques, c'est-à-dire présentant des troubles cognitifs tels que DYS (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie...) ou trouble déficit de l'attention selon l'ONG Dyslexia International.

11 %

C'est la part des salariés du secteur des jeux vidéo au Royaume-Uni se disant « neurodivergents ».

1 %

C'est le pourcentage des adultes Asperger sans retard mental, en France, qui ont une activité professionnelle d'après l'association Autisme Europe.