



Un collaborateur Asperger peut apporter beaucoup à une entreprise

Talentmatch, une agence de placement et de recrutement récemment créée à Neuchâtel, aide les employeurs à tirer parti du potentiel considérable des personnes à haut potentiel et de celles atteintes du syndrome d'Asperger.

Une personne atteinte du syndrome d'Asperger, une forme atténuée d'autisme, a été engagée par une entreprise neuchâteloise pour faire de la saisie de données. «Elle ne fait jamais d'erreurs», raconte Alexandra Duvoisin, cofondatrice de talentmatch, une agence de placement et de recrutement basée à Neuchâtel et spécialisée dans les profils atypiques. «Elle est si précise et efficace que l'entreprise a pu économiser un poste.» Les personnes dites Asperger ont pourtant souvent du mal à s'intégrer sur le marché du travail. Leurs particularités peuvent dérouter et effrayer les employeurs. Ceux-ci se privent ainsi d'une source de main-d'œuvre qui peut être extrêmement performante lorsqu'on lui confie une tâche qui lui convient et qu'on procède à quelques aménagements, estiment les deux fondatrices de talentmatch, qui ont présenté leur démarche lors du dernier Salon RH Suisse, à Genève.

TRÈS PERFORMANTS

Talentmatch accompagne essentiellement des candidats de deux types: des Asperger et des personnes à haut potentiel. Les Asperger ont beaucoup de mal à maîtriser les codes sociaux et ont tendance à tout prendre à la lettre. Ils sont généralement à la peine lors des entretiens d'embauche, ayant tendance à répondre de manière exhaustive et littérale à n'importe quelle question, sans adapter leur discours à la situation. En revanche, lorsqu'une tâche

leur convient, ils peuvent avoir une minutie, une patience, une persévérance et une capacité de concentration hors norme. Ils respectent en général scrupuleusement les règles et ne sont pas rebutés par les tâches répétitives. Ils peuvent donc être extrêmement performants dans des domaines tels que le contrôle qualité, la comptabilité, le codage informatique, la recherche, etc. «Or, les entreprises qui cherchent un comptable, par exemple, ont tendance à élargir son cahier des charges pour rendre le poste plus attractif», remarque Anne-Françoise Vuilleumier, l'autre fondatrice de talentmatch. «C'est inutile! Certains Asperger peuvent très bien occuper le poste et n'ont pas besoin d'autres tâches pour s'épanouir.»

FACILITATEUR

Les personnes à haut potentiel (ou surdouées) sont généralement dotées d'une empathie très développée, ont de multiples centres d'intérêt, maîtrisent très bien les codes sociaux, réfléchissent beaucoup et se forment souvent par elles-mêmes. «On en rencontre dans tous les domaines», remarque Alexandra Duvoisin. «Ce sont des caméléons.» Elles excellent typiquement dans les tâches créatives, variées, stratégiques. Elles ont en principe beaucoup moins de peine que les Asperger à s'intégrer sur le marché du travail. En revanche, elles s'ennuient vite si elles trouvent que leur tâche n'a pas de sens ou qu'elle ne leur ouvre pas assez d'horizons. Elles

peuvent aussi avoir de la peine à s'épanouir dans des structures trop rigides. Elles ont donc parfois des parcours professionnels atypiques, marqués par des changements de direction, des compétences non sanctionnées par des diplômes et un manque apparent de cohérence. «Il ne s'agit bien sûr que de généralités, chaque personne étant différente», souligne Anne-Françoise Vuilleumier.

Intégrer des personnes Asperger dans une entreprise demande certains aménagements. Beaucoup d'entre elles souffrent par exemple d'une hypersensibilité sensorielle: il peut alors être nécessaire d'adapter l'éclairage. On doit également apprendre à interagir avec elles. «C'est comme lorsqu'on engage une personne très pointue techniquement, mais venant d'une culture complètement différente», image Anne-Françoise Vuilleumier. «Il faut faire un effort d'adaptation, des deux côtés.» Alors que le cadre de travail d'un Asperger doit être défini de manière rigoureuse, il faut à tout prix éviter d'enfermer une personne à haut potentiel dans un cadre rigide. Talentmatch se propose d'être un facilitateur entre ces personnes et les employeurs et d'aider à faire en sorte que leur intégration professionnelle se passe bien. Les deux associées sont en train de créer un réseau d'entreprises et de candidats de manière à pouvoir faire bénéficier les unes des talents des autres. «Une entreprise

ENTREPRISE ROMANDE

Entreprise romande
1211 Genève 11
058/ 715 32 44
www.fer-ge.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 20'885
Erscheinungsweise: 23x jährlich



Seite: 7
Fläche: 36'798 mm²

Auftrag: 3005687
Themen-Nr.: 536.013

Referenz: 71859567
Ausschnitt Seite: 2/2

peut nous approcher parce qu'elle recherche une personne pour un poste», raconte Alexandra Duvoisin. «Nous pouvons aussi spontanément proposer des candidats si nous pensons qu'ils conviendraient bien à un employeur.» Talent-match propose également du coaching, tant pour les profils atypiques que pour les employeurs. L'entreprise est en contact avec d'autres agences de placement, qui sont parfois empruntées face aux profils atypiques, avec l'espoir de changer le regard que la société pose sur ces derniers et de faire reconnaître leur immense potentiel. ■