



Cap sur MARS !

Aurélien, membre de Mensa et ingénieur en mécanique des fluides, nous emmène à des dizaines de **millions de kilomètres**

L'ASSO

Assemblée générale

Les temps forts du rendez-vous annuel et les projets en cours

GIS

Écologie, limites planétaires :

des GIS pour chercher les meilleures réponses

50 ANS À MENSA

Récit personnel

d'une association en perpétuelle évolution

VIE PRO

Recherche d'emploi des HQI :

interview d'une membre spécialiste et engagée

Accompagner les HQI vers l'emploi

Réfléchie et empathique, Gaud Le Roux utilise son grand sens du contact humain pour aider ceux qui se cherchent professionnellement. Forte de son implication dans de nombreux bénévolats et d'une expérience à Pôle emploi, elle partage avec nous ses conseils dans l'accompagnement professionnel des HQI.



Comment en es-tu arrivée à l'accompagnement professionnel des HQI ?

Je travaille dans le conseil en évolution professionnelle depuis 2006. Je l'ai fait à Pôle emploi, j'ai aussi une longue expérience en recrutement, en tant que DAF et aussi bénévole recrutant pour deux associations depuis 15 ans. Je me suis ensuite formée au coaching professionnel et au bilan de compétences.

Quand j'ai fait tester mes enfants et découvert leur HQI, j'ai compris qu'un grand nombre de personnes que j'accompagnais à Pôle emploi étaient comme eux, mais l'ignoraient. Partant de là, pour quel emploi pouvaient-elles postuler, comment rassurer les recruteurs ou expliquer des parcours atypiques ?

J'ai été amenée à rencontrer Mensa en 2013 (avant de passer la WAIS et d'y entrer en 2017), à intervenir à l'Intelligence Day 2014, à créer un atelier emploi mensuel, à tisser un réseau de professionnels autour du HQI et de la vie pro, puis à contribuer à fonder Alieor, association centrée sur le HQI dans la vie professionnelle, avec deux autres Mensans. J'ai accompagné de nombreux Mensans en transition professionnelle.

Au bout de quelques années, j'ai parlé à mon N+1 et à mon N+2 de ce que je faisais à Alieor et leur ai proposé de faire dans le cadre de mon poste des réunions spécifiques de personnes HQI – de même que l'on fait des réunions spécifiques de personnes bénéficiaires du RSA, de jeunes diplômés, ou de seniors, etc. Mais leur réponse a été : « trop élitiste pour le service public ».

En quoi le HQI a-t-il besoin d'être aidé ?

Certains HQI ne sont pas en recherche et ont envie de faire le point sur leur vie pro après une WAIS. L'atelier – le groupe d'accompagnement dont je suis animatrice et qui réunit des HQI, Mensans ou non –, rassemble des personnes en recherche d'emploi, d'autres en disponibilité de la Fonction publique, ou en arrêt maladie –

par exemple pour burn-out – et des personnes en poste qui ont besoin du groupe pour réfléchir à un futur professionnel épanouissant.

Depuis la crise de 2008 surtout, le futur N+1 n'a pas envie de recruter quelqu'un qui le dépasse,

« le futur N+1 n'a pas envie de prendre quelqu'un qui le dépasse, par peur qu'il lui prenne son poste »

par peur qu'il lui prenne son poste. Souvent, les HQI ne sont pas rassurants dans leur façon de se présenter, mon rôle est de leur en faire prendre conscience et de les accompagner dans la maîtrise des codes d'un entretien d'embauche.

Tu fais de l'accompagnement individuel, quelles aides proposes-tu ?

Avant l'atelier emploi, je demande à la personne de m'envoyer son CV et sa problématique professionnelle actuelle pour une rencontre individuelle. On se présente, puis suivent des questions. Je fais un point sur les outils de recherche d'emploi : présentation, CV, certains codes du recrutement, et aussi le profil LinkedIn, la lettre de motivation. J'ai eu en atelier des personnes issues d'un milieu modeste, parfois seules de leur famille à avoir fait des études, qui n'avaient pas ces codes et

en souffraient. J'essaie d'aider la personne à identifier ses problématiques, ce qui bloque pour trouver un poste, quels seraient les environnements intéressants.

Je mets beaucoup les gens en lien en fonction de centres d'intérêt ou de sensibilités communes. Si quelqu'un me dit « je ferais bien de l'informatique, mais ce n'est pas mon métier », je peux l'orienter vers des HQI que je connais dans ce domaine. Pareil pour quelqu'un qui voudrait être boulanger, je peux le guider vers des HQI ayant fait une reconversion similaire.

Peux-tu nous parler d'autres actions faites avec Alieor ?

Dans le cadre de la sensibilisation, quand on est allés voir le conseil départemental, on leur a fait remarquer qu'ils ont des HQI dans leurs équipes et parmi les bénéficiaires du RSA qu'ils accompagnent et on leur a expliqué comment mieux interagir avec eux.

Un test de QI est très difficile à payer pour une personne qui, par exemple, est au RSA. Le conseil départemental nous a envoyé une personne dont il a financé le test de QI, ce qui permet de remettre en marche une dynamique d'activité, d'avoir une meilleure estime de soi, et d'être reconnu dans ses spécificités.

Les HQI sont nombreux à faire des bilans de compétences. Chez Alieor, nous avons donc sensibilisé une trentaine de professionnels de ces bilans à Nantes, ainsi que vingt personnes du conseil départemental, une vingtaine d'autres de la maison de l'Emploi, d'autres encore dans des métiers liés aux RH. Je leur présente le QI, les spécificités de fonctionnement, les doubles ou triples exceptionnalités (une personne THQI, dyslexique et autiste peut être dans ce cas, par exemple), je fais comprendre

qu'un HQI peut aussi avoir de grosses difficultés – à écrire des candidatures, à avoir des contacts...

Je leur donne des infos, des livres sur la douance, de façon à ce qu'ils puissent les lire dans leur équipe et en parler aux personnes accompagnées.

Comment ça se passe à l'atelier ?

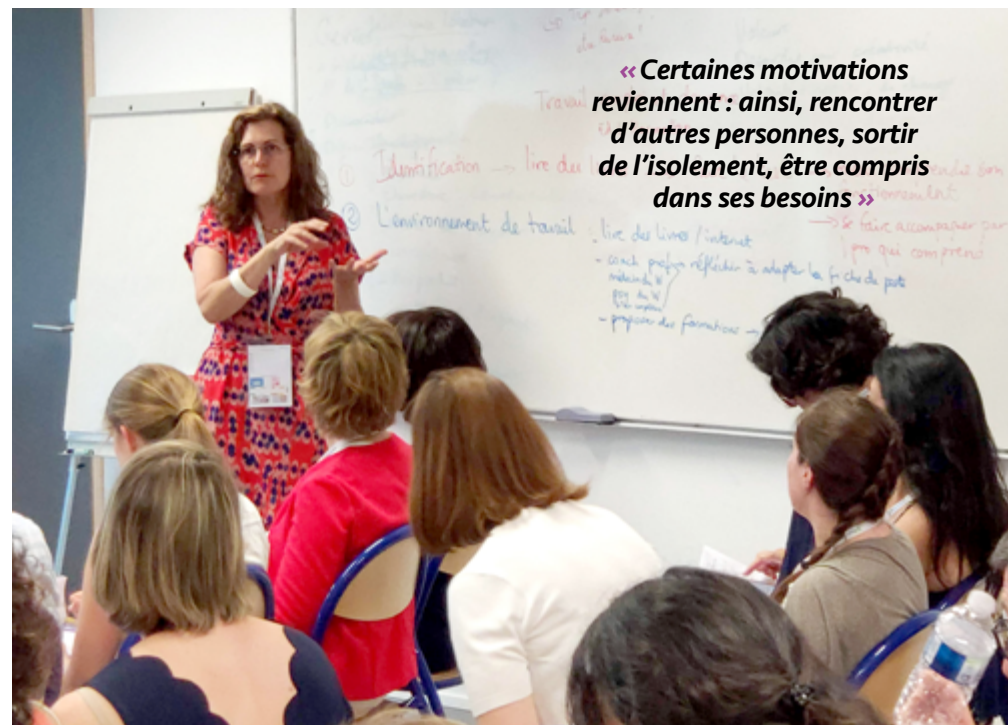
Quand quelqu'un arrive dans le groupe, il se peut qu'il se présente de façon assez gauche. Puis, il s'améliore en entendant les autres, devient de plus en plus positif, convaincant et ça aide vraiment à trouver du travail. Dans l'atelier, il y a de l'entraide et chacun apprend à rassurer les recruteurs sur son savoir-être, sur ses compétences.

Je demande à ce que l'on oriente la discussion et que l'on parle du monde professionnel en positif. S'exprimer en négatif fait sombrer dans des réminiscences difficiles. Or, la grande mémoire et la grande sensibilité des HQI peuvent vite être très réactives à ce type d'influence et l'assistance peut plonger dans les mauvais souvenirs, les expériences négatives. Je ne fais pas rentrer dans le groupe les gens qui sont trop dans leur négativité – par exemple, avec le refus de communiquer autrement que par faux-self – et risqueraient de blesser les autres qui, en recherche d'emploi, traversent une période de vulnérabilité.

Les ateliers servent aussi à échanger. J'apporte une trentaine de livres pour ceux qui auraient envie de feuilleter en écoutant, j'invite les gens à se sentir libres d'emprunter ces livres sur le HQI ou le recrutement, de sortir de temps en temps discuter entre eux s'ils en ressentent le besoin...

Chose intéressante, à l'atelier, ils peuvent aussi apprendre ce qui est important pour tel et tel poste, entendre différents points de vue,

« **Quand quelqu'un arrive dans le groupe [...] il s'améliore en entendant les autres** »



alors que dans une entreprise, c'est un peu plus cloisonné.

Un point intéressant, c'est de trouver des idées de métiers qui correspondent bien aux HQI. Par exemple, un intervenant a parlé de la possibilité d'être le « numéro 2 » – une « éminence grise », qui a la mémoire de toute l'entreprise, qui va guider, conseiller en off. On peut penser aussi au management de transition : il s'agit d'exercer un poste de direction de façon transitoire, à la suite d'un imprévu empêchant la personne occupant habituellement ce poste d'exercer, sur certaines missions qui peuvent être très longues.

Le rapport au temps – la procrastination, l'organisation sur plusieurs tâches... – est souvent très important pour les HQI et fait aussi partie des éléments de cadre de travail abordés.

Y a-t-il des points communs chez les HQI qui viennent à toi ?

Ceux qui viennent ont envie d'être accompagnés, de rejoindre un groupe, d'autres HQI avec lesquels réfléchir. Dans les façons d'être en emploi, qu'est-ce qui dépend du HQI, qu'est-ce qui dépend de soi ? Concernant ce qui dépend de soi, on peut travailler dessus avec un psy, des coaches, etc. Sur ce qui dépend du HQI, on peut apprendre à communiquer sur ce fonctionnement particulier avec ses employeurs, afin d'être mieux compris quant à cette spécificité.

Certaines motivations reviennent : ainsi, rencontrer d'autres personnes, sortir de l'isolement, être compris dans ses besoins – car on a un haut niveau d'exigence, pas toujours compris à Pôle emploi –, tout cela est un chemin pour l'épanouissement professionnel.

Il peut y avoir dans l'atelier des personnes au

RSA, des directeurs, aides-soignants, fonctionnaires... tous types de professions. Des personnes qui ont des chemins professionnels différents apprennent à se côtoyer. Une personne, éducatrice, n'avait vraiment pas confiance en elle, et discuter d'égal à égal avec un directeur général lui a fait un bien fou.

Concernant ceux que j'accompagne depuis 8 ans, j'ai vu, dans ce cadre, un tiers d'hommes pour deux tiers de femmes. Les femmes acceptent plus facilement d'être accompagnées et les hommes HQI trouvent plus facilement un poste qui leur correspond.

Certains secteurs et environnements sont-ils plus favorables au HQI pour s'épanouir ?

Ce qui convient aux HQI – et pas qu'à eux ! –, ce sont les environnements respectueux des particularités de fonctionnement de chacun. Pas trop d'open space, ni de bruit, des collègues dans la complémentarité plutôt que dans la concurrence. Des environnements où leur intuition, leur « sens de la prospective », leur rythme, sont appréciés, valorisés. La liberté et l'autonomie dans le travail sont très importants.

Pour un HQI multipotentielle, avoir plusieurs projets est un plus (d'autres ont besoin de se concentrer sur une chose à la fois). Mais je n'ai pas de dogme car j'ai vu bien des cas différents et des HQI heureux dans plein de métiers.

Avoir des interlocuteurs qui nous comprennent, tolèrent notre rythme, notre niveau d'exigence, notre aisance à nager dans la complexité, c'est important.

« Quelques chiffres : depuis 8 ans j'ai rencontré en entretien individuel préalable 635 HPI, 340 ont participé à l'atelier. Il y a des Mensans, des HQI non encore testés, des THQI, des personnes HQI avec un TSA. »

Qu'est-ce qui peut, au contraire, nuire aux HQI ?

Dans les années passées, beaucoup ont fait des burn-out – liés à leur haut niveau d'exigence, à des injonctions paradoxales, à une surcharge de travail...

On peut rentrer dans une entreprise, avoir un bon contact avec un chef et, six mois plus tard, le voir remplacé par une personnalité toxique qui change complètement la donne du bien-être au travail.

Comment différencier un ennui passager d'un besoin de changer de métier ?

À l'atelier, une majorité est en recherche d'un nouvel emploi. Outre les reconversions, il peut s'agir de trouver un autre emploi dans le même métier, de réorientation, de reprise ou création d'entreprises.

Dans certaines entreprises, il peut y avoir des cycles riches en projets, d'autres plus « plan-plan ». Mon conseil dans ce cas est de lever le pied et d'enrichir plutôt sa vie personnelle à côté. Ou encore, de donner des cours (beaucoup de HQI le font), faire du conseil, mentorer des gens dans son entreprise...

Il y a aussi des personnes qui ont fait le tour de leur métier et vraiment n'en peuvent plus. Mais ont en revanche de grandes curiosités naissantes qu'ils ont envie de creuser. Être accompagné en bilan de compétences peut vraiment aider.

Quelles reconversions t'ont marquée en positif ?

Je suis intéressée de voir les impacts parfois « domino », de voir une personne se positionner avec plus d'aplomb, parfois faire tester ses enfants – ce qui change la donne pour eux aussi, leur permet de rectifier des relations, parfois violentes, fondées sur l'incompréhension, avec les autres enfants.

T'es-tu déjà sentie face à un mur ?

Concernant les échecs : certains HQI ne vont pas bien et ce, sur des problèmes où ils ont plutôt besoin d'être aidés par un psy ou autre professionnel du même type. Ce que tous apprécient, c'est de pouvoir être mis en lien avec des personnes qui leur ressemblent plus que la moyenne, et d'être « normaux dans leur particularité ».

Quels conseils donnerais-tu à un HQI qui s'interroge sur sa carrière ?

D'aller vers des interlocuteurs HQI, que ce soit un coach, ou un professionnel du bilan de compétences, de faire un point avec un consultant en recrutement. Diversifier sa vie professionnelle, mettre de la créativité en faisant autre chose à côté, former les étudiants, faire du conseil... pour avoir une forme de stabilité et de sécurité.

C'est important aussi de dire, non aux recruteurs, mais aux consultants d'accompagnement (APEC, PE...) qu'on est HQI, de demander s'il y a quelqu'un qui comprend cette particularité, c'est très utile. Les bilans de compétences et validations des acquis de l'expérience (VAE), sont très intéressants pour passer en revue les réussites, ce qu'on sait faire, prouver sa compétence.

C'est tout aussi important que la personne elle-même sache expliquer son fonctionnement. Les HQI âgés sont souvent plus épanouis, une fois qu'ils ont compris et peuvent mettre des mots sur leurs spécificités. Au début, on subit des choses, au bout d'un moment, on construit la vie qui nous convient.

Souhaiterais-tu que cette interview ait une répercussion particulière ?

J'aimerais vraiment que se réunissent, via MensaMag, des HQI en recherche d'emploi pour réfléchir ensemble, comprendre comment ils fonctionnent dans le domaine professionnel, quelles sont les portes qu'ils pour-

raient ouvrir s'ils arrivaient mieux à expliquer leur fonctionnement à leur N + 1 ou à leur structure, quel futur ils pourraient construire dans 5 ans... Quand on est plusieurs dans une même zone géographique à réfléchir, on arrive plus vite ensemble à trouver les interlocuteurs pertinents. ■

par Aurélie Tayar

L'atelier de Gaud au sein de l'association Alieor

Gaud a créé il y a 8 ans à Nantes, à Mensa PLO, l'atelier mensuel

d'accompagnement en groupe des

Mensans en recherche d'emploi.

En 2018, elle crée avec deux autres Mensans l'association Alieor, centrée sur le HQI et l'emploi. « Alieor reprend les 3 buts de Mensa : sociabiliser, sensibiliser, contribuer à la recherche. » La cotisation à l'association est de 40 euros à l'année.

Gaud rencontre en entretien individuel environ 80 personnes par an

bénévolement. Chaque premier lundi du mois se tient un atelier emploi de 9 h à 17 h. Tous les deux mois environ, il y a des soirées réseau professionnel HQI (35 à 40 participants) ainsi que des réunions de THQI (15 à 20 participants). Depuis cette année, un groupe d'une dizaine de dirigeants HPI, membres de CoDir, se réunit tous les 2 mois.



Pour en savoir plus : <https://alieor.ovh/>