



Le recrutement neuro-inclusif

PITCH DECK

Reading version - mars 2025

Au commencement



En 2019, à **21 ans**, un burn-out me mène à un **diagnostic d'autisme et de TDAH**.

1 an plus tard, je décide d'engager mes **compétences digitales** au service de **l'inclusion des neuroatypiques**.

Une réalité me frappe : la majorité des autistes sans trouble du développement intellectuel, comme moi, sont **exclus du monde du travail**, malgré **l'invisibilité** de notre condition

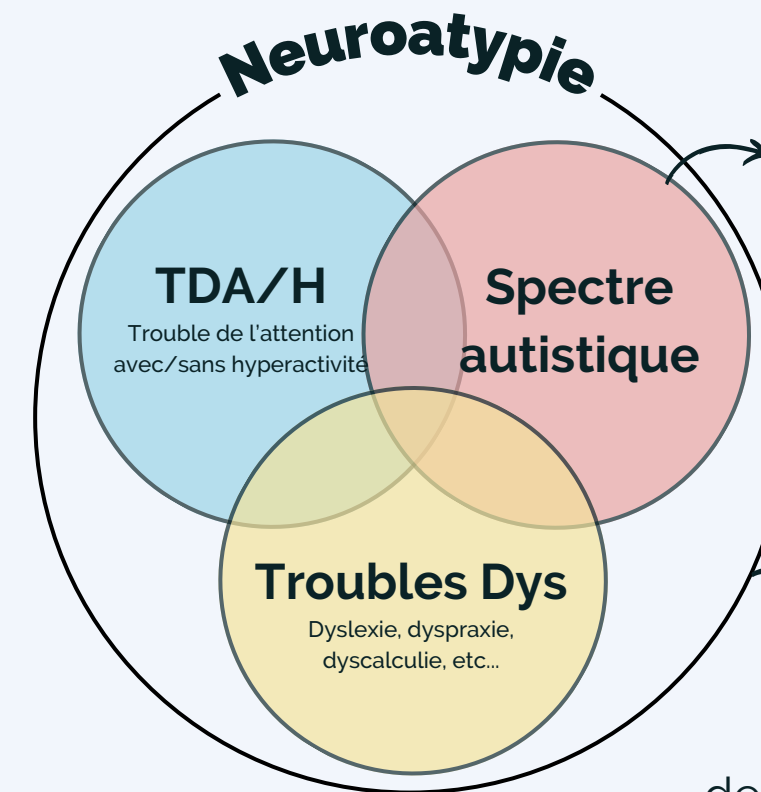
Après avoir moi-même rencontré des **difficultés** dans mes stages et emplois, je me pose la **question** :

Pourquoi les neuroatypiques sont-ils au chômage ou en souffrance au travail, et comment y remédier ?

C'est ainsi que j'ai fondé Autypik, un pont qui réunit :



11 clients nous font déjà confiance



Autypik s'adresse aux personnes autistes **sans trouble du développement intellectuel**

Environ **20%** de la population

- Summary
- Contexte
- Équipe
- Problèmes
- Marché
- Solution
- Business Model
- Traction
- Roadmap
- Business Plan
- Financements
- Écosystème

Bien entourée depuis

L'équipe opérationnelle



Notre mission

La mission d'Autypik est de **révolutionner l'emploi** avec un recrutement **neuro-inclusif**, en connectant les talents **neuroatypiques** aux **entreprises engagées**.

Nous croyons au **potentiel unique** de chaque individu et aidons les entreprises à créer un environnement où chacun peut **s'épanouir sans se camoufler**.

En **réduisant le chômage** des neuroatypiques, nous bâtissons des équipes **diversifiées, performantes** et authentiques, pour un avenir plus inclusif et **durable**.

Jenny P.

DG et COO

- Direction des opérations, développement commercial et gestion des partenariats
- École d'ingénieur, 17 ans dans l'aérospatiale (ArianeGroup, Airbus Defence & Space)
- Directrice de projets transverses
- Conduite du changement et transformation d'entreprise, pilotage d'équipes multidisciplinaires

Mara Staub

Fondatrice et CEO

- Porte et transmet la vision de l'entreprise
- Designer graphique, Responsable de la communication visuelle
- Co-conception du produit et des services
- Sensibilisation et formation des entreprises à l'inclusion
- Entrepreneurse dans l'âme, issue d'une famille d'entrepreneurs

Clémence Gueidan

CPO et CTO

- Stratégie produit / Design de produit, de services et d'expériences / Recherche utilisateurs
- Enseignante et coach projets (IIM, CY Design, Studio M)
- Formée en sciences humaines et neuropsychologie, puis journaliste en sciences et technologies
- Direction d'un centre d'escape game (Epsilon Escape)

Bien entourée depuis

Nos solides soutiens



Natacha de Saint Vincent

Actionnaire

Advisory Board

CFO en temps partiel, stratégie

- 8 ans à la tête d'organismes de formation (Lefebvre Sarrut)
- Enseignante en école de commerce (CAPES de Mathématiques)
- Fondatrice de Filmahi (2021), dédiée à l'inclusion professionnelle.
- Diplômée d'HEC (2001)
- Passionnée par la montée en compétences et l'inclusion en entreprise (fondatrice entreprise à mission Filmahi)



Lionel Plessy

Actionnaire

Advisory Board

Croissance et pérenité

- Fondateur et dirigeant de plusieurs entreprises (DeliFresh, ..)
- Investisseur (Partenaire de 50 partners for Impact)
- Passionné et drivé par l'impact social (fondateur entreprise à mission Mealit)



Christophe Marret

Actionnaire

Advisory Board

Gestion entreprise et événementiel

- VP SI et outils digitaux WMH Project



Florence Schlegel

Actionnaire

Advisory Board

Expertise RH et transformations digitales

- Accompagnement à la transformation des organisations et à la mise en place des ambitions digitales notamment RH
- Ex Directrice Gouvernance, Systemes et risques. Membre du COMEX, de chez ONET

Nos soutiens financiers



Subvention Bourse French tech
pour un projet de 45 000 €
Obtenue en 2023

Les pain points des entreprises

Summary

Contexte

Équipe

Problèmes

Marché

Solution

Business Model

Traction

Roadmap

Business Plan

Financements

Écosystème

Les RH expriment une difficulté à **identifier, recruter et fidéliser un public handicapé** car beaucoup d'entre eux ne **se déclarent pas**

Les obligations légales

L'OETH = obligation d'embauche de **travailleurs handicapés** : 6% de la masse salariale (à partir de 20 salariés)

Des difficultés

de sourcing

Les études montrent que la **pénurie de talents** va **s'intensifier** dans le futur.

Au niveau mondial, 85 millions d'emplois vacants d'ici 2030 (étude Korn Ferry)

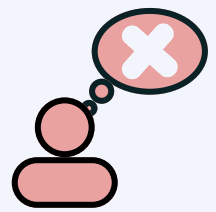
Pourtant

Les enjeux de diversité et inclusion

Les entreprises inclusives ont 60% plus de chances d'augmenter leurs profits, leur productivité et d'améliorer leur réputation.(Étude Deloitte).

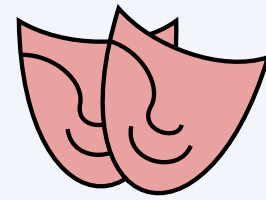
Même constat concernant les équipes diversifiées (Rapport McKinsey)

Les pain points des neuroatypiques



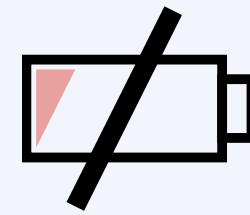
Méconnaissance

L'autisme, le TDAH et les Dys sont encore entourés de méconnaissance, d'idées reçues et de **stéréotypes**.



Suradaptation

La majorité de neuroatypiques **cache leur condition dans leur travail**, par peur du rejet, et au prix de sur-adaptation épuisante.



Burn-out

Ce camouflage mène presque toujours au **burn-out**, et donc au **chômage**



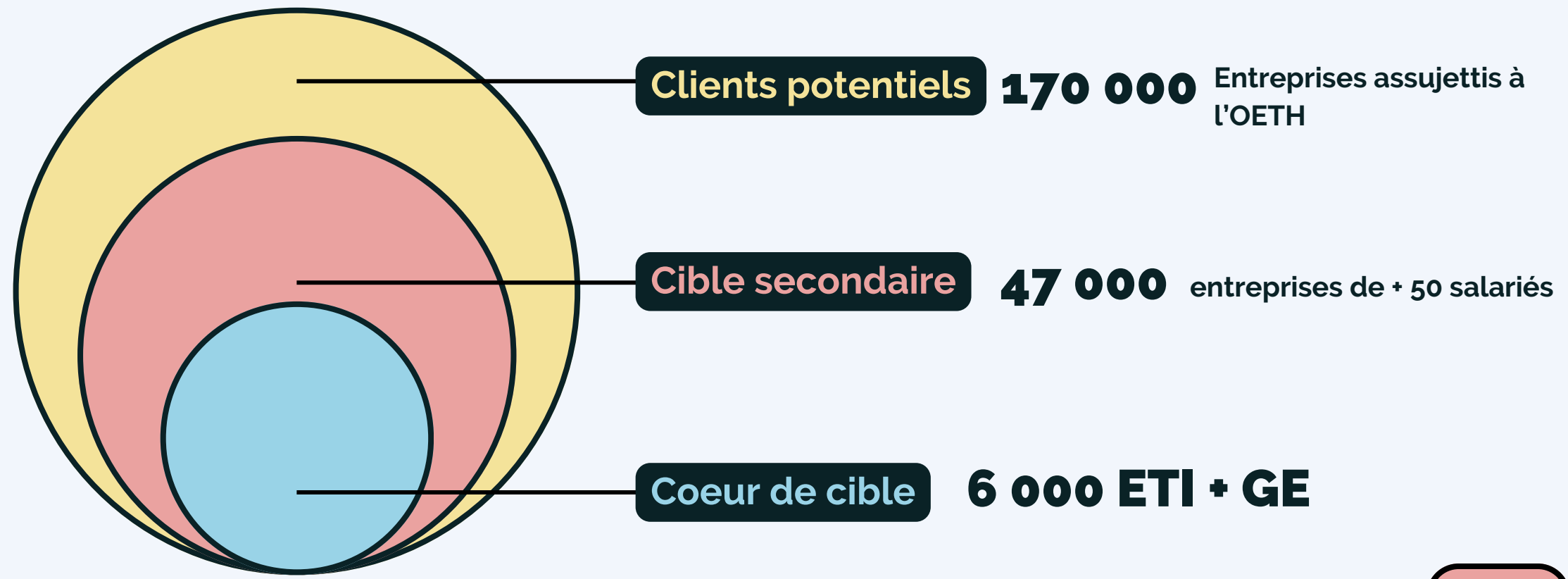
Chômage

Les neuroatypiques sont **5 x plus au chômage** que la population générale

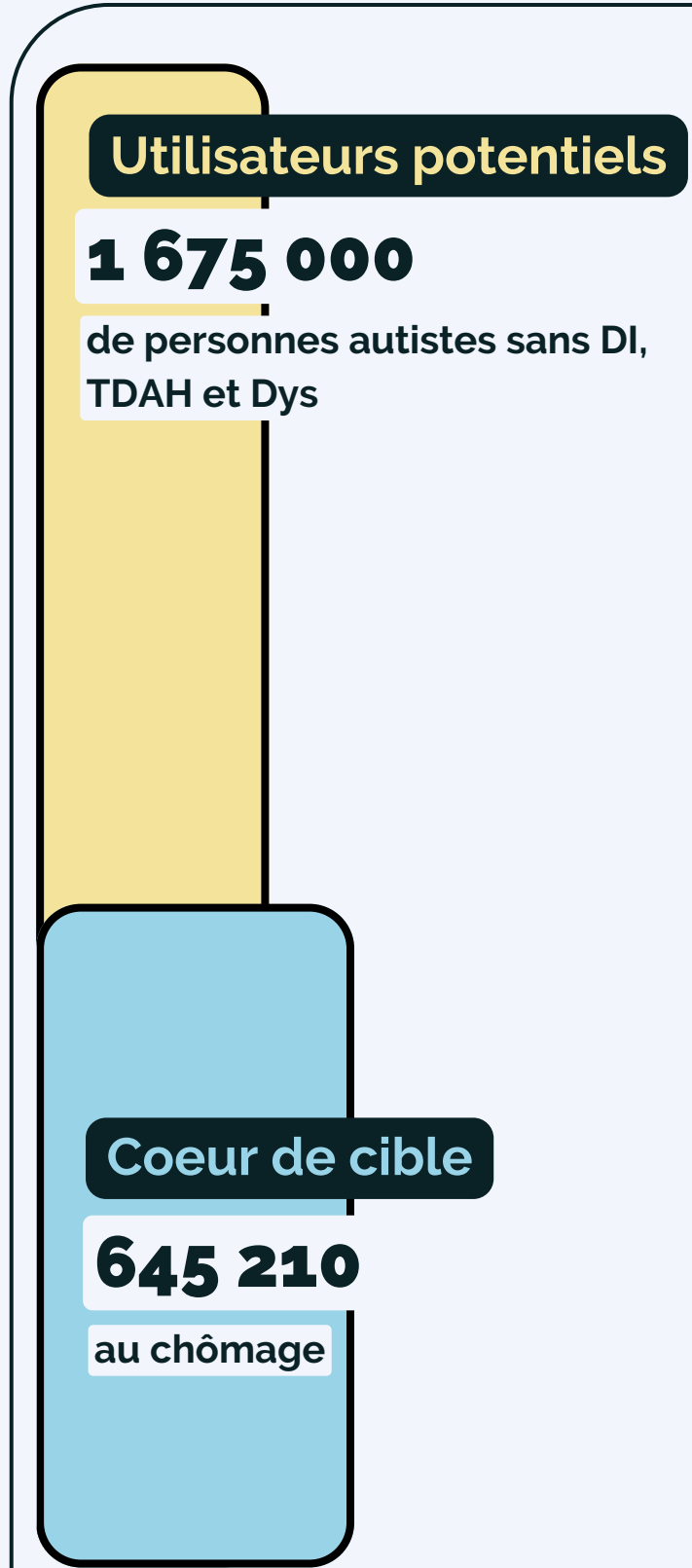
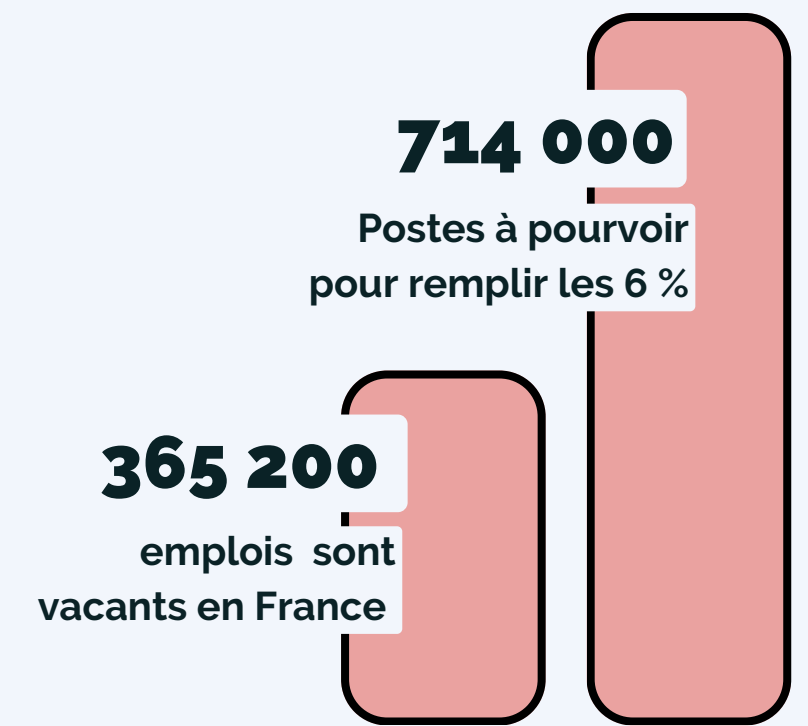
= Une perte considérable de travailleurs pour la société

2 marchés qui ont besoin l'un de l'autre

Des entreprises prêtes à recruter différemment + Un marché de talents à la recherche d'un emploi

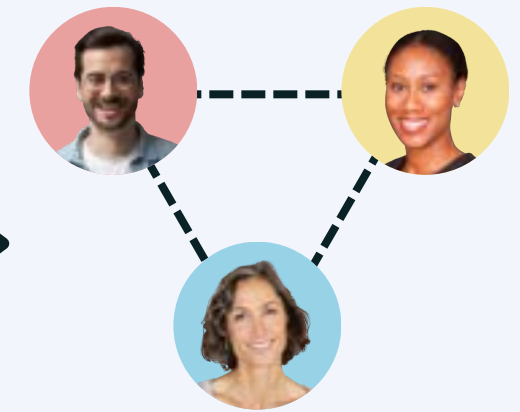


71% des entreprises ont des budgets dédiés à la diversité et à l'inclusion



Notre solution : le parcours Autypik, une offre complète

issu d'1 an de R&D avec nos entreprises pilotes et nos bénéficiaires



1 Formations en entreprise

- Sensibilisation des employés en webinaire
- Formation pratique des RH et managers



Transformation des pratiques pour un environnement de travail inclusif

Scalable avec notre réseau de partenaires

2 Plateforme de recrutement

- Job Board avec des offres claires et détaillées, format adapté aux besoins des candidats neuro-atypiques
- Profils candidats Autypik : plus complets et authentiques qu'un CV, valorisant compétences et spécificités individuelles



Facilite l'adéquation entre les besoins spécifiques des candidats et les attentes des recruteurs

3 Accompagnement après recrutement

- Accompagnement post-recrutement
- 5 rdv entre coach Autypik, manager et personne recrutée
- Par des coachs neuroatypiques, anciens managers



Une intégration réussie et durable.

Scalable avec notre réseau de partenaires



Formation des collaborateurs

Intégration de la neurodiversité dans la stratégie RSE. Nous permettons la prise en compte des différences de fonctionnements, vers un recrutement et management plus inclusifs

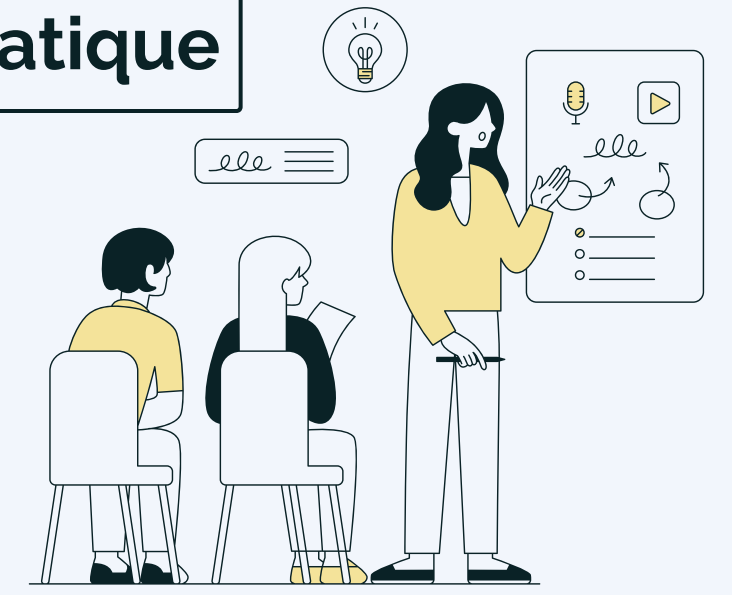
2 étapes incontournables pour recruter des neuroatypiques

1 Sensibilisation : les bases sur la neuroatypie

↳ Webinaire pour tous les employés de l'entreprise
1h30 +30mn Q&A jusqu'à 200 personnes

2 Formation RH et managers : mise en pratique

↳ Sessions de 3 heures par groupe de 12 personnes, en présentiel





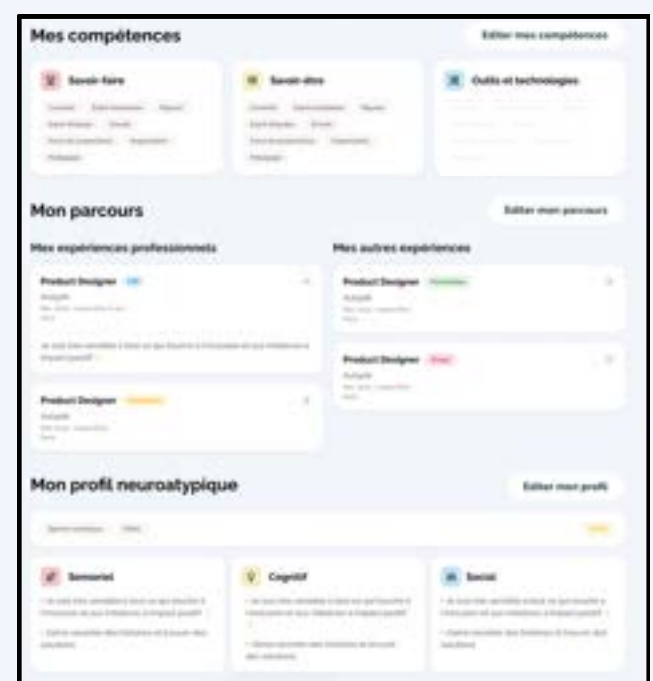
Passage à l'action, sur la plateforme de recrutement

Publication des annonces adaptées sur le job board Autypik, accès à la profilothèque de candidats, et accompagnement personnalisé dans le parcours recruteur.

Le job board Autypik



Le profil Autypik



Summary

Contexte

Équipe

Problèmes

Marché

Solution

Business Model

Traction

Roadmap

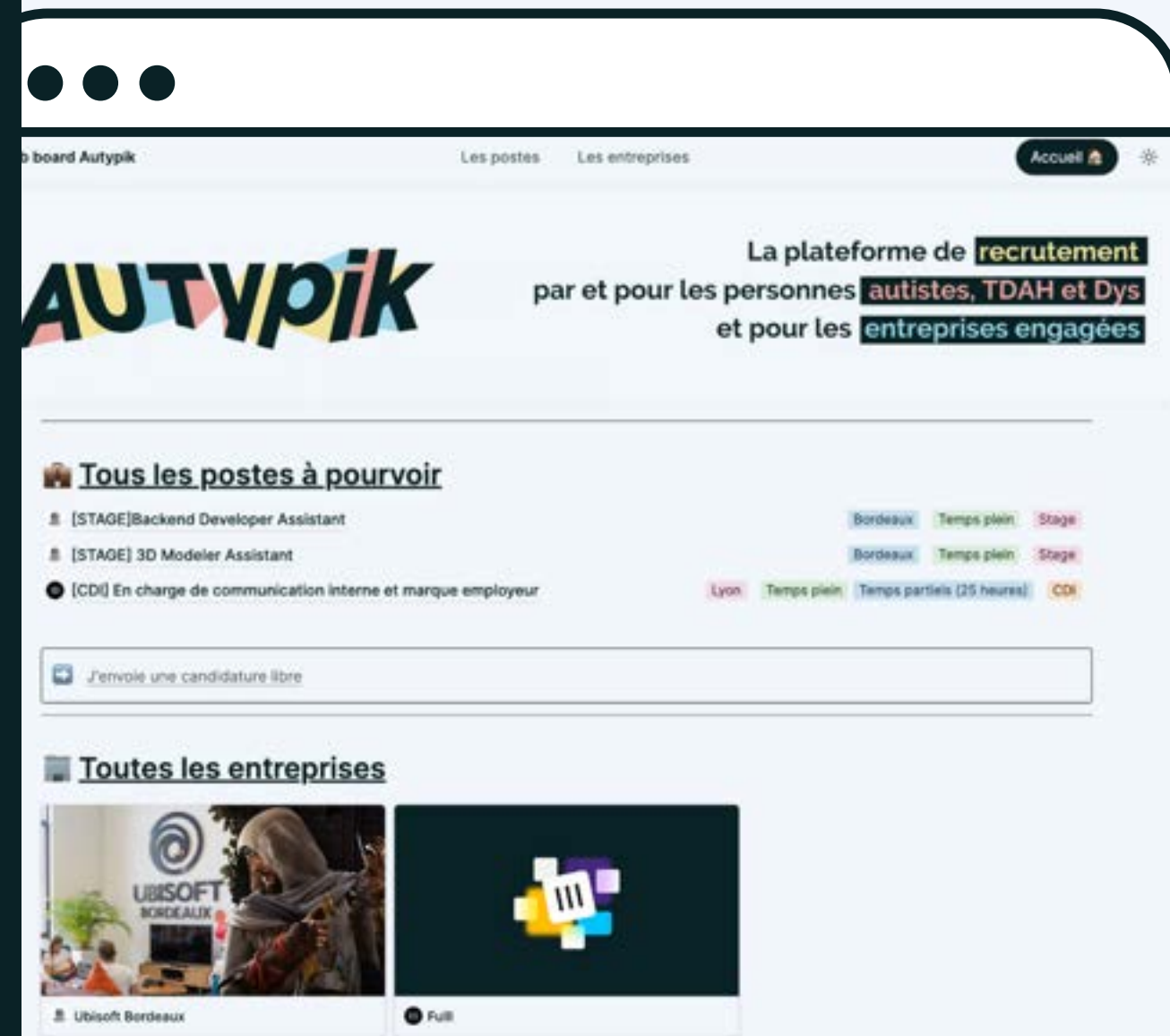
Business Plan

Financements

Écosystème



Le job board Autypik



🏢 Pour l'entreprise

Publication des annonces

> Autypik guide les RH sur les **éléments de langages et le contenu**

✅ Bénéfices

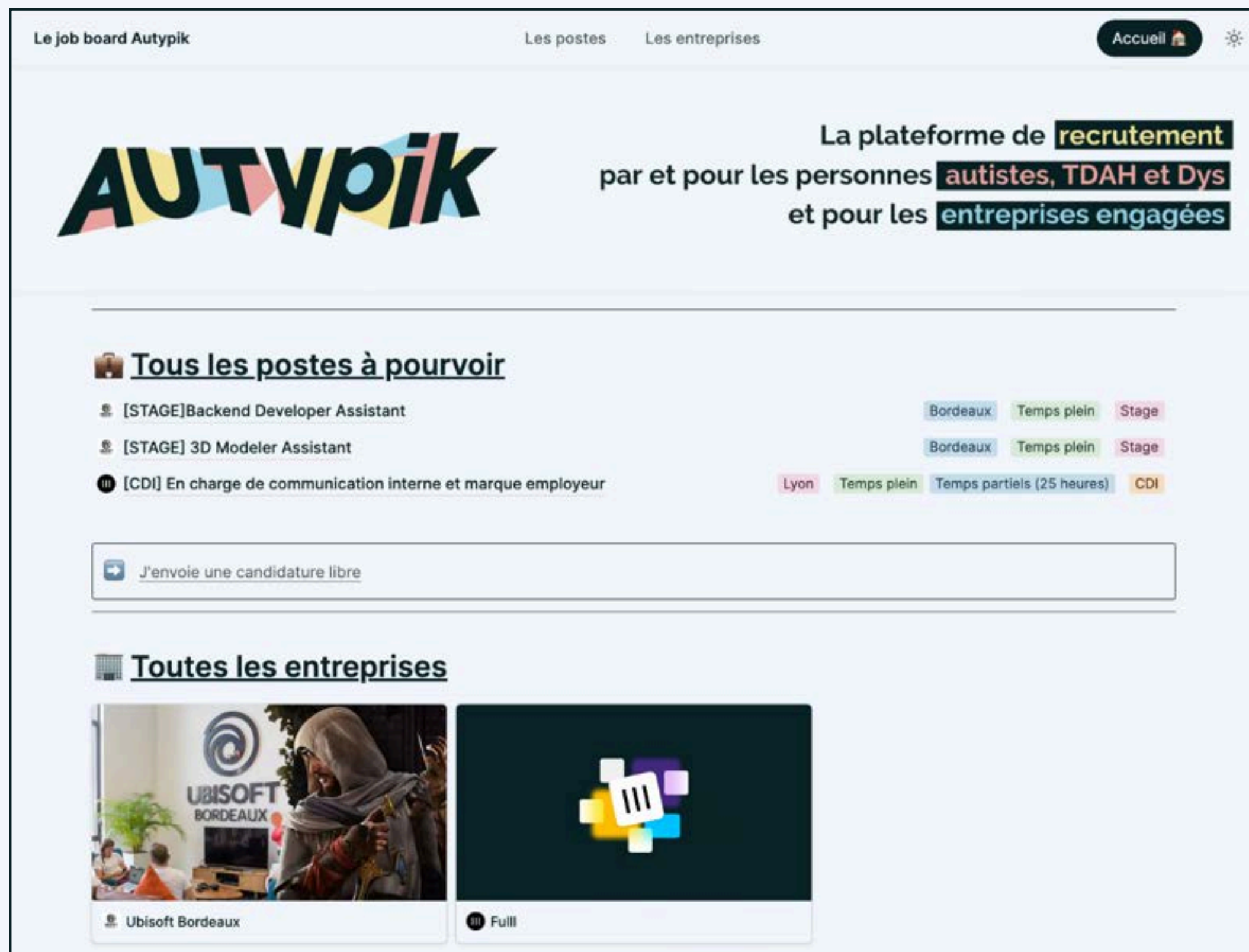
> Offres d'emploi + **inclusives et attractives** pour un public neuro-atypique

👤 Pour le candidat

Le candidat parcourt les offres d'emploi à la présentation **adaptée** à son fonctionnement, et qui aident à **se projeter dans le quotidien du poste.**

Les entreprises présentant des jobs sont **certifiées avoir à coeur l'intérêt des neuroatypiques.**

Le job board Autypik



Cliquer pour voir le job board Autypik

Summary

Contexte

Équipe

Problèmes

Marché

Solution

Business Model

Traction

Roadmap

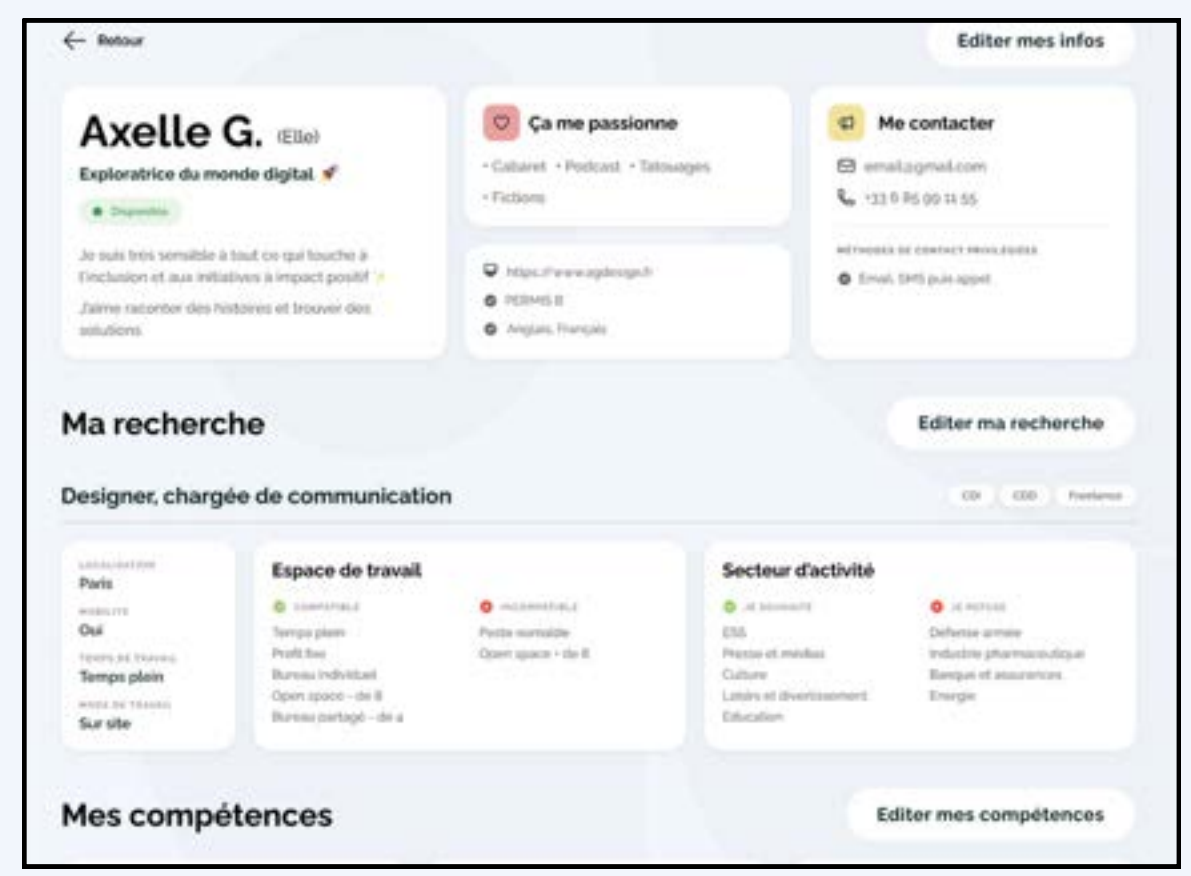
Business Plan

Financements

Écosystème



Le profil Autypik



🏢 Entreprise : recruter atypique

- Accès à des profils neuro-atypiques et transparents
- Compréhension approfondie des candidats au-delà du CV
- Mise en valeur de la neuro-atypie

👤 Candidats : libre d'être différent

- Espace profil personnalisé et ludique
- Liberté de présenter son parcours unique, sa neuroatypie et les besoins associés

Le profil Autypik

Ma recherche

Designer, chargée de communication

CDI CDD Freelance

LOCALISATION
Paris

MOBILITE
Oui

TEMPS DE TRAVAIL
Temps plein

MODE DE TRAVAIL
Sur site

Espace de travail

COMPATIBLE

- Temps plein
- Profil fixe
- Bureau individuel
- Open space - de 8
- Bureau partagé - de 4

INCOMPATIBLE

- Poste normale
- Open space + de 8

Secteur d'activité

JE SOUHAITE

- ESS
- Presse et médias
- Culture
- Loisirs et divertissement
- Education

JE REFUSE

- Défense armée
- Industrie pharmaceutique
- Banque et assurances
- Energie

Mes compétences

Savoir-faire

- Product design
- UI Design
- Direction artistique
- Montage audio
- Montage vidéo
- Montage vidéo
- Visibilité visuelle
- Gestion des prestations
- Gestion de projet

Savoir-être

- Creativité
- Dynamisme
- Empathie
- Volonté de partager des connaissances
- Esprit d'équipe
- Pédagogie

Outils et technologies

- Notion (2 ans)
- Figma (2 ans)
- Adobe Audition (1 an)
- Profil Studio (1 an)
- Canva (2 ans)
- Suite Adobe (7 ans)

Mon parcours

Mes expériences professionnelles

- Chargée de communication et assistante logistique** (The Soft Parade - CDI) (Jun 21 - Novembre 22 (1 an)) Berlin
- Podcaster** (Capture Mag - Freelance) (Octobre 20 - Aujourd'hui (18 ans))

Mes autres expériences

- Diagnostic Autisme • TDAH** (Entretien personnel) (Janvier 21 - Janvier 21 (10 mois))
- Co-organisatrice d'événements festifs et artistiques** (Association - Bénévoles) (Janvier 19 - Aujourd'hui (10 ans)) Paris

Mon profil neuro-atypique

Mon diagnostic

Spectre autistique TDAH Dyslexie Dysorthographe

Sensoriel

J'ai une hypersensibilité au bruit -> Je porte souvent un casque pour rester concentrée

Je suis très vite surchargée par les informations auditives -> Privilégier un environnement de travail calme

Cognitif

Hyperfatigabilité -> J'ai besoin de pouvoir prendre des petites pauses pour me recharger lors des réunions longues

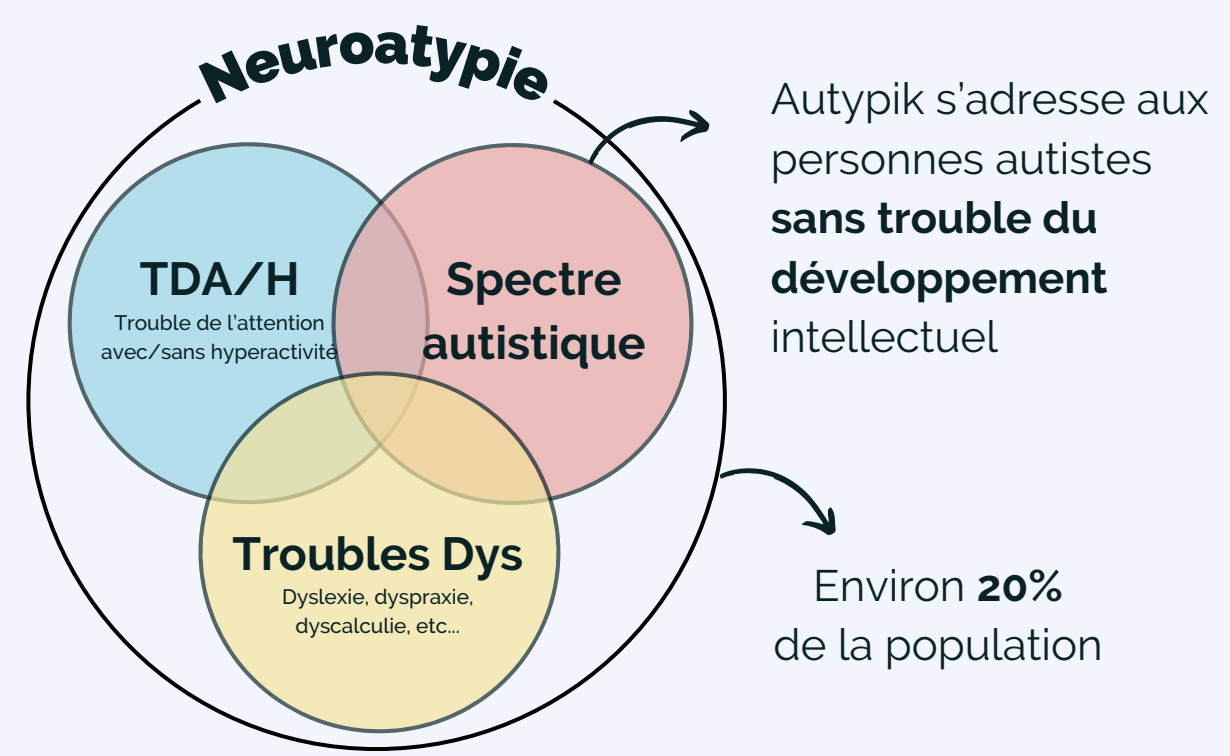
La fatigue sensorielle, sociale ou cognitive a un impact important sur ma capacité de concentration et de mémorisation -> J'ai

Social

- Je peux paraître timide aux premiers abords mais je deviens très bavarde quand on me parle d'un sujet qui me passionne
- En situation de stress, j'ai du mal à parler
- Je participe rarement aux activités type



Recruter parmi tous profils, tous domaines, toute localisation, tous contrats



Extraits de la profilothèque :

- Formatrice
- Juriste
- Graphiste
- Chargé de recrutement
- Développeur
- Commerciale
- Traductrice
- Community manager
- Ingénieur pédagogique
- Webdesigner
- Assistante administrative
- Data scientist
- Responsable RSE



Après le recrutement

Accompagner les manager à valoriser et pérenniser les recrues



5 rdv / an entre le manager, la personne recrutée et une coach Autypik



Avec comme support le profil Autypik des recrues pour le suivi

L'accompagnement pour un recrutement réussi

Rdv 1 : avant la prise de poste, pour préparer l'arrivée de la nouvelle recrue et faire le point sur les aménagements

Rdv 2 : +7 jours après la prise de poste

Rdv 3 : +1 mois après la prise de poste

Rdv 4 : +3 mois après la prise de poste (ou avant la fin de la période d'essai)

Rdv 5 : à date anniversaire de la prise de poste



Principe applicable aussi pour les talents déjà en poste

Pourquoi recruter des neuroatypiques ?

Solution à la pénurie de talents

Sourcing dans un nouveau vivier de talents

- Profils inapprochés et souvent non identifiés
- Candidats motivés et prêts à contribuer à long terme
- Complémentarité avec les profils actuels de vos équipes

Respect des obligations légales

- Recrutement de personnes avec RQTH
- Libération de la parole grâce à la sensibilisation augmentation des déclarations internes

Renforcement de l'image employeur

- Valorisation par des actions concrètes ayant un impact social positif
- Positionnement en entreprise inclusive et innovante

Améliorer la rétention des talents

- Réduction du turnover via un management adapté aux besoins

Booster l'innovation et la performance

Diversité cognitive au service de la performance

- Augmentation de la productivité grâce à des fonctionnements complémentaires au sein d'une équipe

Innovation amplifiée

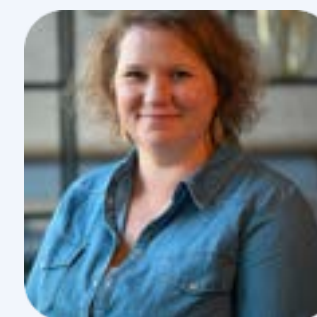
- Profils créatifs et "out of the box" = meilleure capacité à innover
- Profils qui repèrent les signaux faibles et patterns

Réduction des dysfonctionnements internes

- Observation pointue des processus et identification des problématiques de management
- Contribution directe à l'amélioration des pratiques internes

- Summary
- Contexte
- Équipe
- Problèmes
- Marché
- Solution**
- Business Model
- Traction
- Roadmap
- Business Plan
- Financements
- Écosystème

Adoption de nos services par full client historique



Retours de
Joëlle Catheland,
DRH de Fulll

Sensibilisation et formations

“La sensibilisation d'Autypik est bien **plus qu'une formation** ; elle invite chaque participant à prendre du recul pour réfléchir aux **pratiques et interactions quotidiennes** entre collègues, souvent inaperçues par habitude. Cette démarche **questionne des comportements** ou manières de communiquer que nous tenons pour acquises, sans en mesurer l'impact. Elle souligne l'importance d'une **collaboration respectueuse et inclusive**, en aidant à mieux comprendre **la diversité des perspectives** et sensibilités au sein de l'équipe. Cette réflexion va au-delà de la sensibilisation : elle offre des **outils concrets** pour améliorer **durablement** l'environnement de travail, en favorisant écoute et respect mutuel.”

Recrutement




“Recruter des profils neuroatypiques exige de repenser et d'**adapter les processus de recrutement traditionnels**, car ces profils apportent une richesse unique qui peut échapper aux démarches standards. Autypik nous a accompagnés en nous conseillant sur les ajustements, tout en veillant à ce que le processus reste authentique et **aligné avec notre culture**. Leur expertise nous a aidés à adopter des méthodes de **sélection inclusives** et à mettre en place des pratiques valorisant le **potentiel de chaque candidat**, sans compromettre notre identité. Cet accompagnement personnalisé nous a permis de développer une approche qui répond aux besoins des talents neuroatypiques et à notre style de recrutement.”

Accompagnement

“Autypik dépasse l'accompagnement au recrutement : il s'agit d'un soutien pour construire une **culture inclusive et durable**. Leur démarche va au-delà de l'embauche ; grâce à un suivi post-recrutement, nous avons bénéficié d'un **accompagnement continu** qui a assuré une **intégration réussie** et maintenu un environnement de travail adapté. Ce suivi nous a permis **d'ajuster** notre approche au fil du temps, selon les besoins spécifiques de chaque profil recruté. Nous avons ainsi favorisé le bien-être et la **performance de nos nouvelles recrues**, tout en construisant une équipe où chacun peut exprimer pleinement ses talents et contribuer efficacement aux objectifs de l'entreprise.”

Business Model

3 typologies de clients complémentaires pour notre croissance

	S - Entreprises non abonnées	M - Entreprises abonnées moyens comptes	L - Entreprises abonnées grands comptes
Description	<ul style="list-style-type: none"> Moins de 100 salariés Ne se sentent pas de recruter pour l'instant Budget plus serré Finance formations avec OPCO Potentiels futurs abonnés 	<ul style="list-style-type: none"> 100 à 1 000 salariés Veulent recruter neuroinclusif mais vont y aller doucement Vont recruter 2 à 4 neuroatypiques par an 	<ul style="list-style-type: none"> Plus de 1 000 salariés Ont un budget à dépenser en Diversité & Inclusion Des besoins de recrutement constants Vont recruter 6 à 10 neuroatypiques / an
Avantages	Nombreux à nous contacter, vente très rapide	vente plutôt rapide, budget plus confortable	Gros budget à dépenser, gros besoins de recrutement, réccurence
Canaux d'acquisition	Prescripteur partenaires	Rencontres sur des événements, mises en contact (cooptation), visibilité sur les Réseaux Sociaux	Mises en contact (cooptation)
Sensib et Formation	<input checked="" type="checkbox"/> 2 000 €	<input checked="" type="checkbox"/> 3 000 €	<input checked="" type="checkbox"/> 5 000 €
Abonnement annuel plateforme		<input checked="" type="checkbox"/> 3 000 € / an	<input checked="" type="checkbox"/> 5 000 € / an
Accompagnement post-recrutement		<input checked="" type="checkbox"/> 2 500 € / recrue	<input checked="" type="checkbox"/> 2 500 € / recrue
Panier moyen	2 000 €	13 500 €	30 000 €
Client type actuel	 PRISMATIK Création de jeux pour la société	 UBISOFT Bordeaux	 Coopérative U

Traction mesurable

Depuis janvier 2024



Transmission à fort impact

800 collaborateurs
sensibilisés à la neuroatypie par Autypik

76 managers et RH
formés à l'intégration la neurodiversité
dans leur métier



Un lancement validant le concept

5 recrutements effectifs + 5 signés en cours

70 candidatures totales aux offres d'emplois
publiées

800 profils dans la profilotheque Autypik

11 clients nous font déjà confiance



Roadmap

Une vision long terme pour un impact massif

2025

- Rémunération de l'équipe
- Acquisition d'un business dev externalisé
- Recrutement d'un alternant en sales
- Objectifs 18 clients fin 2025
- Recrutement d'un stagiaire communication
- Lancement média Autypik et accélération marketing
- Dev V2 de la plateforme : automatisations des processus
- Mise en place de partenariats prescripteurs (France Travail, les Entreprises s'engagent..)

2026

- V3 de la plateforme : IA et ajouts services
- Développement à l'international
- Équipe de 8 salariés
- Objectifs 40 clients fin 2026
- Augmentation partenaires formation et coaching

2027

- V4 de la plateforme
- Objectifs 80 clients fin 2027

2028

- 135 clients
- 500 recrutements
- 5 000 utilisateurs
- 10 salariés

Un écosystème complémentaire et scalable

1

Formations pour
RH et managers

3

L'accompagnement
après le recrutement

Scalable avec notre réseau de partenaires
formateurs-ices et coach



Nos partenaires et soutiens



RSE



DIVERSIDAYS

Nos partenaires et soutiens



Partenaire clé à l'échelle locale, territoriale et nationale.

- Local & territorial : Sensibilisation en agence (Vernon), Événement territorial NeuroShaker sponsorisé au niveau national
- National : Communication massive (événement Uniques, campagnes de sensibilisation, séminaires à l'Université du Management).
- Impact 2025 en cours : Tous les employés des agences sensibilisés à la neuroatypie via un kit de communication et des séminaires. Objectif : mieux orienter les demandeurs d'emploi neuroatypiques vers Autypik et prescrire notre plateforme aux entreprises partenaires.



- Référencement en tant qu'entreprise engagée dans le 78.
- Interventions et sensibilisations lors d'événements majeurs : SQY Cub Forum Handirecrutement (11 oct. 24), EE 27 Rencontre et sensibilisation (10 déc. 24),
- Sessions de sensibilisation inter-entreprises : à venir pour France Travail en local à Vernon



- Table ronde et stand au Salon Handiconnect (31 mars 2025).



- Sélection au Leadership Program 2024
- intervention en tant que partenaire France Travail au festival Uniques (mai 2025) (national et régional)



- #SERI2024 : l'organisation d'un webinaire-table ronde sur le pilotage du recrutement neuro-inclusif.

Nous sommes bien accompagnées



Distinctions

Lauréat Handitech Trophy 2024



Prix coup de coeur Alliancy Trophy 2024



Merci !

AUTYPiK