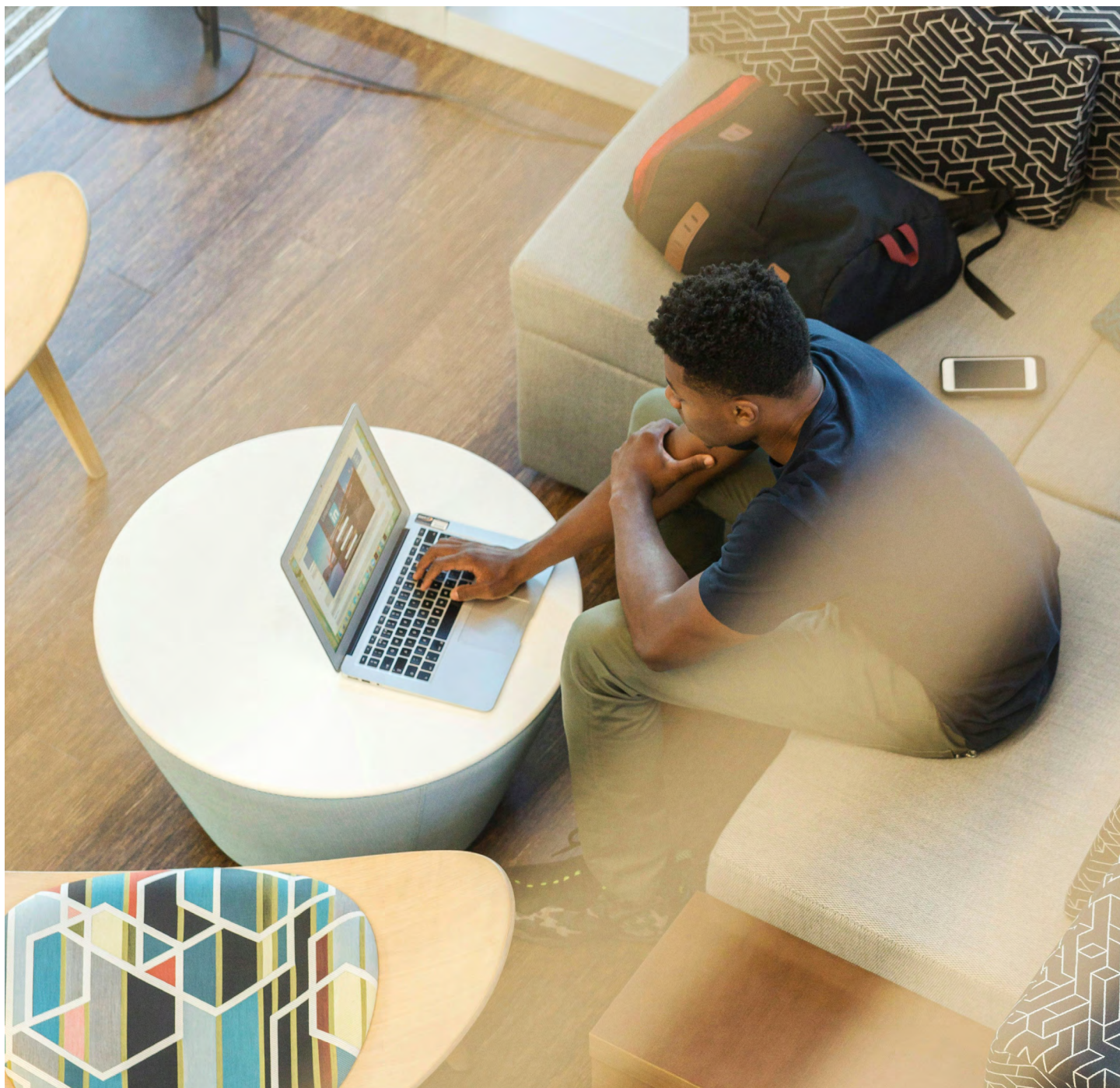


LA NEURODIVERSITÉ : QUAND LE CERVEAU FONCTIONNE AUTREMENT



Une production réalisée à l'occasion de la journée de sensibilisation sur le trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA-H) le 12 juin 2024, dans le cadre du réseau des référents handicap animé par l'Agefiph.

La neurodiversité : quand le cerveau fonctionne autrement

Nous tenons à remercier tout particulièrement Hugues de Combarel de Atypie Conseil pour sa précieuse contribution et le temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

4

LA NEURODIVERSITÉ,
DE QUOI PARLE-T-ON ?

10

FOCUS SUR LE HAUT
POTENTIEL INTELLECTUEL
(HPI)

14

NEURODIVERSITÉ ET TRAVAIL :
DIFFICULTÉS ET POTENTIELS

22

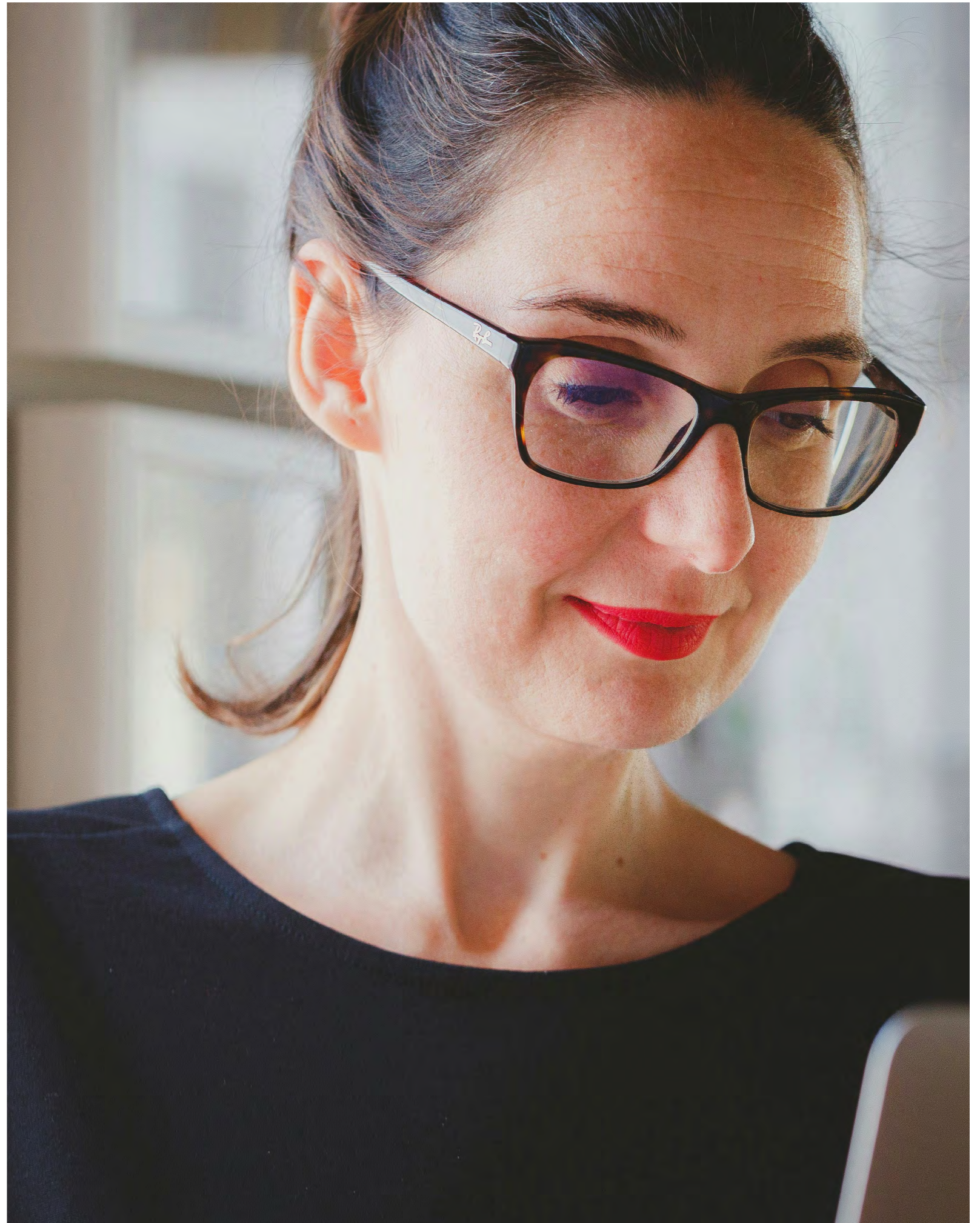
FICHE RÉFÉRENT HANDICAP :
NEURODIVERSITÉ, SAVOIR
ACCOMPAGNER EN ENTREPRISE

25

RESSOURCES
COMPLÉMENTAIRES

01

La neurodiversité, de quoi parle-t-on ?



DÉFINITION

« Il n'est pas fait pour les études, c'est un manuel ».

« C'est un solitaire, il préfère étudier dans sa chambre plutôt que d'assister à une réunion familiale ».

« Concentre toi et applique toi ».

Qui n'a pas dit ou entendu l'une de ces phrases ?

Dans l'un de ses articles, la sociologue

Brigitte Chamak rappelle l'idée qui se répand largement aujourd'hui : « Le cerveau et son fonctionnement seraient la clé de la compréhension de la nature humaine ».

Partant de cette idée, la neurodiversité s'inscrit comme une acceptation de la « différence » dans nos sociétés contemporaines.

Le concept de neurodiversité est apparu en 1998 avec le mouvement de Judy Singer en faveur de l'autisme.

Ce concept recouvrait initialement l'ensemble des troubles qui touchent le fonctionnement du cerveau, avant de s'étendre à toute la diversité neuronale humaine. On parle de fonctionnements atypiques ou neurodivergents par opposition au fonctionnement « neurotypique » d'un cerveau qualifié de « ordinaire » situé dans la moyenne de la population. Ce fonctionnement atypique est désigné sous le terme médical « troubles du neurodéveloppement » qui est stigmatisant en soi.

Plusieurs recherches scientifiques considèrent que le développement neurologique d'un cerveau atypique serait le processus d'une adaptation évolutive naturelle, en lien avec notre environnement en constante évolution.

En même temps, le terme « neurodiversité » permet de « démedicaliser » certains troubles cognitifs en « célébrant la diversité des modes de pensée ».

Le concept de neurodiversité intègre l'idée que certains cerveaux perçoivent le monde un peu plus différemment que les autres et donc fonctionnent autrement, ce qui est très utile lorsqu'on travaille en équipe.



Les neuroscientifiques rappellent que les troubles cognitifs et neurodéveloppementaux ne sont pas des maladies ou des pathologies : ils ne sont pas dus à des virus, à des microbes ou à des bactéries et ne sont pas contagieux.

Ce sont des traits de fonctionnement voire parfois de dysfonctionnements du cerveau causés par plusieurs facteurs :

- L'hérédité et la génétique.
- Des facteurs d'alcoolisation ou de tabac pendant la grossesse.
- une naissance prématurée importante.

Aujourd'hui, le concept de neurodiversité a vocation de changer le regard de la société pour une meilleure acceptation des personnes apportant leur complémentarité.



Neurodiversité : le droit à la différence.

Les personnes sur le spectre autistique (TSA) voient les choses d'une façon concrète et scientifique.

Ce trouble peut être avec ou sans déficience, verbal ou non verbal et avec des différences en termes d'autonomie de la personne.

Pourtant, ce cerveau qui fonctionne de manière plus rapide n'a pas que des avantages. Les personnes avec un TDA-H réfléchissent en bougeant et en manipulant des objets, ce qui ne les empêche pas de se révéler particulièrement créatifs et inventifs.

Le saviez-vous ?

Les TND concerne 1 personne sur 6, environ 100 000 enfants par an. Selon L'Académie de la neurodiversité, 1 milliard de personnes (soit 10 à 15% de la population mondiale) présentent un trouble du neurodéveloppement.

Sources : handicap.gouv et rapport 2023 de la Commission des Affaires Sociales.

QUELS TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT ?

Avec un diagnostic médical

Les Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA)

présentent plusieurs manifestations plus ou moins importantes :

- Altération des interactions sociales.
- Troubles de la communication et du langage.
- Obsession de la routine.
- Déficience intellectuelle ou non.
- Troubles cognitifs et sensoriels.
- Centres d'intérêt et d'activité restreints.
- Difficultés à gérer les changements et/ou focalisation sur des détails.
- Réactions inhabituelles aux sensations.

Ces troubles concernent 700 000 personnes dont 100 000 de moins de 20 ans en France aujourd'hui (Inserm).

Le Trouble du Développement Intellectuel (TDI)

selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), « capacité sensiblement réduite de comprendre une information nouvelle ou complexe et d'apprendre et d'appliquer de nouvelles compétences (trouble de l'intelligence) ». Le TDI impacte la communication, les apprentissages scolaires, l'autonomie, la responsabilité individuelle, la vie scolaire et professionnelle, la sécurité...

Les Troubles Déficit de l'Attention avec ou sans

Hyperactivité (TDA-H) définis par l'association, selon des modalités variables et caractérisés par :

- Un déficit attentionnel (impossibilité de concentration, oublis fréquents...).
- Une hyperactivité motrice (incapacité à rester en place).
- Une impulsivité ainsi qu'une inhibition (difficulté à attendre, tendance à interrompre les activités...).
- Ils apparaissent souvent pendant l'enfance mais le diagnostic peut aussi intervenir tardivement, à l'âge adulte.

Ces troubles concernent 2 millions de personnes selon le rapport 2023 de la Commission des affaires sociales.

En chiffres, les TDI représentent 2 à 3% de la population générale. Source : Ameli.fr

Les troubles DYS ou troubles spécifiques du

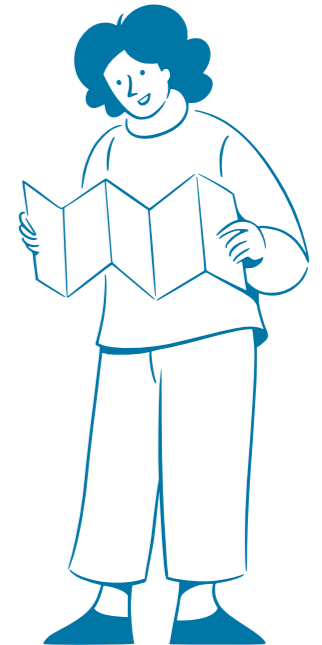
langage des apprentissages (TSLA) (dyspraxie, dysgraphie, dysphasie, dyslexie, dysorthographe, dyscalculie) sont des troubles cognitifs spécifiques qui affectent une ou plusieurs fonctions cognitives (la perception, l'attention, la mémoire ou le langage) ou motrices (les gestes et la coordination de mouvements).

La Fédération des troubles DYS recense 6 à 8% de troubles Dys en France. 4 à 5% des élèves d'une classe d'âge sont dyslexiques (lecture), 3% sont dyspraxiques (gestuelle) et 2% sont dysphasiques (langage).

Le syndrome Gilles de la Tourette est caractérisé par une association de tics moteurs et vocaux sur une durée supérieure à un an chez un individu de moins de 18 ans. L'origine en est encore mal connue mais des facteurs génétiques semblent en être la cause principale.

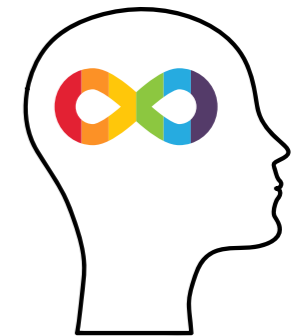
Chiffre de l'Institut du Cerveau : le syndrome touche 0,5% de la population.

Ces troubles diagnostiqués de façon médicale peuvent faire valoir une RQTH.



Le saviez-vous ?

Ce symbole de l'infini aux couleurs de l'arc-en-ciel symbolise le spectre autistique et la neurodiversité.



02

Focus sur le Haut Potentiel Intellectuel (HPI)



Le HPI n'est pas un TND. Le HPI a un fonctionnement atypique de par son intelligence cognitive supérieure à la moyenne. Il n'est pas reconnu comme une situation de handicap et ne donne pas droit à un titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Le Haut Potentiel Intellectuel (HPI) correspond à une intelligence cognitive hors norme et donc supérieure aux personnes d'une même classe d'âge. Celle-ci est mise en évidence par un test d'évaluation du quotient intellectuel : la WAIS-IV pour les adultes, le WISC-V pour les enfants et les adolescents et le WPPSI-IV pour les jeunes enfants. Pour savoir si on est concerné par un HPI, il n'existe pas de diagnostic médical à proprement parler. La validation de ces tests sont réalisés uniquement par des psychologues ou neuropsychologues.

Le terme HPI désigne un fonctionnement cognitif différent se caractérisant par des facultés intellectuelles supérieures à la moyenne :

- **Un quotient intellectuel (QI)** supérieur à 130.
- **Une curiosité intellectuelle intense** et une soif insatiable d'apprendre et de comprendre.
- **Des facultés hors normes** de compréhension et d'apprentissage : assimilation rapide de nouvelles connaissances.
- **Une mémoire à long terme exceptionnelle** si le sujet d'apprentissage à un intérêt pour la personne.
- **Un fort imaginaire créatif** : facilité à sortir des sentiers battus et à trouver des solutions originales.
- **Un perfectionnisme** avec un fort degré d'exigence.
- **Une grande ouverture d'esprit** liée à cette envie d'explorer toujours plus, l'humour qui va de pair avec l'intelligence.



Mais au-delà de ces facultés hors normes et contrairement aux idées reçues, des difficultés peuvent survenir ou être ressenties :

- **L'ennui et la démotivation scolaire ou professionnelle** : en l'absence de stimulation intellectuelle adéquate, les personnes HPI peuvent rapidement se désintéresser des apprentissages, de leurs missions...
- **La dyssynchronie et la solitude** : le développement intellectuel précoce contraste souvent avec un développement socio-émotionnel plus lent, rendant alors les interactions sociales plus compliquées.
- **Une hypersensibilité** : le HPI peut être associé à des sensibilités particulières sur les plans émotionnel, sensoriel et intellectuel.

Le repérage du HPI peut se faire dès l'école, lorsque des décalages importants entre les capacités de l'enfant et le niveau scolaire attendu pour son âge sont détectés. Pour autant, pour certains enfants, le décalage n'est pas visible durant toute la période de scolarité, et d'autres enfants encore peuvent avoir une scolarité tout à fait classique.

Pour s'épanouir pleinement, les personnes HPI ont donc besoin **d'un environnement stimulant, d'un accompagnement adapté et d'une reconnaissance de leur particularités cognitives.** Une fois le résultat des tests HPI établi, la question de l'accompagnement se pose pour garantir la meilleure inclusion :

- Information des enseignants et des parents.
- Adaptation du parcours scolaire (accélération du parcours scolaire, programmes personnalisés...).

Et au travail ?

En milieu professionnel, l'ennui et la démotivation, l'envie de démultiplier les projets ou les relations plus difficiles avec les collègues peuvent rendre plus complexe la réalisation des projets. Toutefois, de nombreux points forts comme la capacité à trouver des solutions innovantes, l'attrait pour les nouveaux défis ou encore la rapidité d'apprentissage de nouveaux processus rendent les profils HPI de plus en plus bénéfiques en entreprise.

03

Neurodiversité et travail : difficultés et potentiels



En milieu professionnel, les problématiques liées à la neurodiversité varient selon la personne, le type et le degré du trouble et l'environnement concerné.

Le risque de stigmatisation

La neurodiversité, encore mal connue, est source de préjugés dans la vie courante comme en milieu professionnel. La personne neurodivergente se sent vite stigmatisée, engoncée dans un déguisement. Aujourd'hui, qu'il s'agisse de handicap ou de neurodiversité, notre regard doit évoluer.

Les difficultés relationnelles

Pour une personne neurodivergente, il est plus difficile de communiquer, de tisser des liens sociaux et de s'intégrer à un groupe de travail. Ces difficultés relationnelles conduisent à des comportements qui peuvent paraître inappropriés. Un salarié avec un trouble du spectre de l'autisme par exemple peut appréhender sa mission différemment et donc travailler d'une façon qui peut ne pas sembler logique pour les autres. Pour autant, cela ne veut pas dire que le travail ne sera pas fait ou mal fait, au contraire, vous pourriez être surpris ! Focalisez-vous sur le résultat et non sur la manière d'obtenir ce résultat.

Les problèmes de concentration

Les difficultés de concentration sont récurrentes chez les personnes neurodivergentes et notamment pour les personnes TDA-H (trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité). Stop aux préjugés : il n'est nullement question de mauvaise volonté ou d'éparpillement. La personne avec un TDA-H est parfois submergée de pensées intrusives, de flux de pensées incessants, et doit jongler entre phases de procrastination (remettre à demain ce qui peut être fait aujourd'hui), et attitude qui peut aller jusqu'à l'immobilité physique tant le cerveau est indisponible, et des phases de concentration et d'énergie intenses, voire extrêmes. C'est toute la complexité du TDA-H avec des phases d'hyperfocus alternant avec des phases d'inactivités. Il en va de même pour les personnes avec un trouble DYS qui peuvent avoir besoin de plus de temps pour effectuer une tâche. Chez les personnes DYS, la concentration et l'effort nécessaires à une mission sont plus intenses que chez les personnes neurotypiques (personne sans trouble du neurodéveloppement).

Le management

Dans certains troubles neurodéveloppementaux, les consignes implicites ne seront pas comprises, créant ainsi des incompréhensions et induisant des erreurs dans la réalisation des missions. Des consignes claires et explicites doivent alors être données. Il est primordial d'adopter une communication régulière, bienveillante et claire pour de meilleurs résultats chez vos collaborateurs.



L'accès à l'emploi

Selon l'Université du Connecticut, jusqu'à 40% des neuro divergents auraient du mal à trouver un emploi. La barrière du recrutement et de l'entretien d'embauche y est pour beaucoup : c'est l'exercice de l'implicite par excellence ! "Pourquoi postulez-vous chez nous ?", "Quelles sont vos qualités pour ce poste ?", "Pourquoi devrions-nous vous embaucher plutôt qu'un autre candidat ?" Toutes ces questions peuvent vite porter à confusion pour les personnes neuro divergentes, rendant alors l'accès à l'emploi très difficile. Dans le cas de certains troubles, des job coachs peuvent accompagner les personnes concernées dans leurs processus de recrutement pour éviter des incompréhensions lors des entretiens.

Le saviez-vous ?

4 000 personnes ayant un trouble du neurodéveloppement sont suivies dans le dispositif emploi accompagné qui leur permet l'accès et le maintien dans l'emploi.

Source : Stratégie nationale 2023 - 2027 sur les troubles du neurodéveloppement

Prenons le temps de réfléchir différemment sur ces formes d'intelligence et exploiter leurs potentiels variés.

Fonctionnement différent, mais aussi potentiels différents !

Ce n'est que très récemment que les entreprises ont découvert un potentiel de talents dans

la neurodiversité. Ces employés au profil neurologique atypique qui étaient perçus comme des personnes limitées et peu performantes, sont vues comme des ressources pour l'entreprise qui peuvent augmenter la performance de l'entreprise.

Certaines entreprises telles que Microsoft ont démarré des programmes visant à inclure la neurodiversité dans leurs équipes et les résultats sont sans appel :

- Valorisation de l'image de marque.
- Augmentation de la créativité et de l'innovation dans les équipes.
- Résolution de problèmes.
- Réduction des coûts.

Le saviez-vous ?

Plusieurs célébrités sont concernées par un TDA-H dont Richard Branson, fondateur de Virgin Group, Michel Cymes, médecin ORL, ou encore Emma Watson, actrice.

Les personnes dyslexiques ont également des capacités visuo-spatiales plus élevées que la moyenne, qualités nécessaires dans certaines tâches telles que celles liées à la programmation, l'astro-physique ou la cybersécurité.

Ne faisons pas de généralités. Chaque personne à sa propre personnalité et ses capacités propres, l'essentiel est de créer les conditions pour favoriser l'expression de chacun.



Zoom

Le recrutement et l'intégration

L'entretien d'embauche reste un exercice pas toujours facile à appréhender pour tout un chacun. Alors imaginez si en plus, vous ne comprenez pas tous les codes sociaux qui sont évalués tout au long de celui-ci ?

Dès le recrutement, les candidatures des personnes neurodivergentes peuvent malgré elles être refusées. Pour éviter de passer à côté de ces talents et quand cela est possible, privilégiez une mise en pratique sur le poste, plutôt qu'un entretien classique. Cela vous permettra de voir concrètement les compétences de la personne.



Pour garantir une bonne intégration, il est important d'identifier les besoins et de proposer un accompagnement adapté à ces derniers :

- Si la personne est hypersensible au bruit, évitez de placer son bureau en openspace.
- Si la personne a besoin d'avoir un planning structuré, évitez de déplacer des réunions à la dernière minute.
- Si la personne a tendance à vite s'ennuyer, échangez avec elle sur les projets qui la motivent et ajustez ses missions assez régulièrement.

Le tout est de s'adapter aux besoins de chacun et de communiquer, ne passons pas à côté de talents !

LE BOOTCAMP DES TALENTS ATYPIQUES CRÉÉ PAR ASPIEJOB

Aspiejob est une association qui a pour but de favoriser l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de personnes concernées par un diagnostic de Trouble du Spectre Autistique ou encore TDA-H et troubles DYS. Leur force ? Être une équipe mixte neurotypique et neuroatypique ou chaque partie est pleinement active dans sa démarche de collaboration.

Suite au constat que les personnes neurodivergentes avaient du mal à accéder à l'emploi et d'autre part, les entreprises souhaitent se former à l'accueil de ces personnes, Aspiejob a créé le bootcamp des talents atypiques "Tous à bord". Ce projet innovant propose de réunir des personnes avec un trouble du spectre de l'autisme et plus largement des personnes neuroatypiques, ainsi que des entreprises autour d'ateliers.

Au cours de 2 jours immersifs le parcours de recrutement des candidats neuroatypiques et des entreprises est soutenu et amélioré. Ces journées permettent aussi plus largement de sensibiliser par l'expérimentation, à la rencontre de l'autre pour comprendre ses codes, ses besoins, ses forces et découvrir comment une équipe mixte (neurotypique et neuroatypique) décuple les compétences de chacun.

Les objectifs sont multiples

- Améliorer l'accès à l'emploi des personnes neuroatypiques.
- Permettre aux recruteurs et managers de repérer ces profils neuroatypiques, que ce soit au sein de leurs équipes ou lors de recrutements, pour mieux les comprendre, les intégrer et révéler leurs compétences.

**Prochaine édition du Bootcamp
les 17 et 18 juin 2024**

**Information et inscription
à tousabord@aspiejob.org**

Vous souhaitez en savoir plus sur le bootcamp ?

Consultez leur chaîne Youtube :

**[www.youtube.com/channel/UCC_
AlgZz1p5xa3DJOCN95BA/about](https://www.youtube.com/channel/UCC_AlgZz1p5xa3DJOCN95BA/about)**



04

Fiche référent handicap : neuro- diversité, savoir accompagner en entreprise



En tant que référent handicap ou manager, votre rôle est de vous assurer que les salariés en situation de handicap continuent d'exercer leur travail dans les meilleures conditions. Pour pallier aux difficultés rencontrées par un salarié neurodivergent, plusieurs solutions s'offrent à vous.

Le saviez-vous ?

20 à 25% : c'est le nombre de salariés qui sont concernés par un fonctionnement différent, ou « neuro divergent ».

Source : Asperteam, 2023

Identifier

Apprenez à repérer les comportements des salariés : certains sont évidents et sautent aux yeux mais d'autres se cachent au sein des équipes. Il est alors nécessaire de les connaître pour les chercher et savoir les repérer. Exemples de comportements : difficultés relationnelles, isolement, intérêts spécifiques, hypersensibilité, ennui au travail...

Adapter l'espace de travail

Certaines personnes neurodivergentes sont sensibles aux bruits, aux lumières, aux odeurs, ou encore aux textures.

Ainsi, selon l'environnement de travail, la concentration ou la communication de ces personnes peut être mise à rude épreuve. Suivre une conversation dans un open space peut vite devenir un calvaire pour une personne hypersensible au bruit ou à la lumière. Il est donc important de proposer des espaces calmes, si possible fermés, pour que vos collaborateurs puissent s'y installer en cas de besoin.



Adapter la communication et sensibiliser en interne

En entreprise, une communication et une écoute bienveillante sont essentielles afin d'instaurer une atmosphère sereine au sein de votre équipe, d'autant plus si vous comptez dans vos effectifs des personnes neuro divergentes.

Favoriser une communication fluide et transparente aidera vos employés à se sentir compris et les encouragera à s'exprimer librement. Il est essentiel d'utiliser un langage clair et précis, d'éviter les métaphores et les sous-entendus sauf à les expliquer ensuite lorsque vous échangez avec une personne neuro divergente. Si vous êtes manager, pensez à laisser la créativité s'exprimer: une personne neuro divergente, en pensant "autrement" peut apporter une idée nouvelle ou encore une solution à laquelle vous n'auriez même pas pensé !

Adopter une culture d'entreprise inclusive

Si le sujet du handicap en général fait partie de vos valeurs d'entreprise, n'hésitez pas à le promouvoir en interne. Par exemple, il est important de sensibiliser vos équipes à la neurodiversité pour garantir à tous la meilleure intégration possible et abandonner les idées reçues. Communication, affichage, sensibilisation par la réalité virtuelle... Tout est possible !

Vous verrez rapidement que tous ces aménagements, simples à mettre en place, seront appréciés de tous les collaborateurs !

Si un salarié vient vers vous pour évoquer ses doutes concernant un diagnostic, n'hésitez pas à l'orienter vers le médecin du travail.

Et n'oubliez pas la RQTH : Les troubles du neurodéveloppement sont des handicaps qui peuvent faire l'objet d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Si vous avez besoin d'accompagnement en entreprise, que vous soyez salarié ou entreprise, contactez Atypie Conseil : contact@atypieconseil.fr

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Aspiejob :

www.aspiejob.org

Atypie Conseil :

www.atypieconseil.fr

Collectif atypique :

handicap.gouv.fr/collectif-atypique

Neurodiversité, le site officiel par Mélanie Ouimet :

www.neurodiversite.com

Neurodiversité France :

www.laneurodiversite-france.fr

Stratégie nationale 2023–2027 sur les troubles du neurodéveloppement

handicap.gouv.fr



activ box

SENSIBILISATION & HANDICAP

Retrouvez plus d'informations sur le site

www.agefiph.fr

Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr