



neurodiversity
Alliance

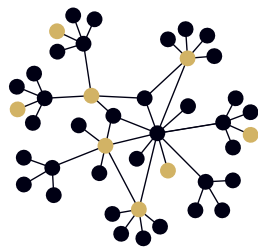


GUIDE PRATIQUE

Pour l'inclusion
des personnes
neuroatypiques en
milieu professionnel

COMPRENDRE, ACCOMPAGNER, INNOVER

Nous remercions les organisations membres
de la Neurodiversity Alliance pour leur soutien



neurodiversity
Alliance

Capgemini

 SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE

**Renault
Group**

SERVIER
moved by you

onepoint.



PÔLE D'EXCELLENCE
CYBER


flupa

Okeenea

 SINGULARITY

Ainsi que tous les contributeurs individuels et les personnes
ayant témoigné pour leur apport précieux.

Edito

La neurodiversité s'impose aujourd'hui comme un levier majeur de transformation du monde du travail, à la croisée d'enjeux humains et stratégiques.

Humain d'abord, parce qu'elle favorise un traitement équitable des personnes neuroatypiques, trop souvent pénalisées par leur différence pour accéder à l'emploi ou pour s'y maintenir au prix d'efforts considérables.

Stratégique ensuite, parce qu'elle permet de reconnaître et de valoriser des talents encore trop souvent invisibilisés, bien que déterminants pour accompagner les mutations en cours.

Dans un contexte d'incertitude économique accélérée par l'avènement de l'intelligence artificielle, les équilibres du travail continuent d'être profondément bouleversés. Quelles sont les nouvelles compétences requises ? Comment susciter l'engagement des collaborateurs ? Comment s'adapter durablement à des circonstances changeantes ?

J'ai la conviction que les personnes neuroatypiques détiennent une partie des réponses à ces questions, grâce à des compétences singulières qui favorisent l'adaptation et l'innovation. Leurs difficultés à s'adapter aux normes établies en font les premiers artisans d'un cadre nouveau. Mais ce potentiel ne pourra pleinement s'exprimer qu'à travers une meilleure prise en compte des différences, voire des situations de handicap invisible, et par la mise en place de nouvelles modalités de collaboration, où toutes les singularités peuvent se compléter sans exclusion. Voilà la promesse de la neurodiversité.

Cette nécessité devient d'autant plus pressante avec l'arrivée des générations Z, qui ont bénéficié à l'école d'aménagements issus de la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, et frappent aujourd'hui à la porte d'entreprises encore insuffisamment sensibilisées.

C'est pour offrir de premiers repères pratiques aux organisations et aux personnes concernées que ce guide a été conçu grâce à une intelligence bien humaine et collective.

Lisez-le, partagez-le, faites-le vivre : qu'il devienne un outil au service d'un monde du travail plus inclusif, innovant et durable.



Sabrina Menasria
Autrice et fondatrice de la Neurodiversity Alliance

Préface

Le train de la neurodiversité est lancé. Sa destination est encore lointaine. Mais l'important, c'est d'être du voyage.

Dépourvu de talent pour la calligraphie et en bon gaucher, j'utilise rarement un stylo. Signatures, dédicaces, griffonnages sur un carnet de poche : ces occasions s'apparentent parfois juste à un effet de style.



Ce texte est rédigé à l'aide d'un clavier, héritier direct de la machine à écrire, dont le premier prototype daterait de 1808, semble-t-il. Fabriqué par Pellegrino Turri, le but de l'appareil étant de permettre à la comtesse aveugle Carolina Fantoni da Fivizzano d'entretenir sa correspondance de façon autonome. Et ça a marché. Si bien marché qu'en une seule journée, l'humanité tape aujourd'hui 10 à 50 fois plus de mots au clavier qu'elle n'en a écrit à la main. Cette initiative a permis à une personne d'exercer une activité élémentaire qui, faute d'environnement ou d'outils adaptés, lui était alors interdite. Mais surtout, pour des raisons d'efficacité et de confort, le procédé a connu un essor si fulgurant que son adoption mondiale l'a érigé comme la norme.

Raconter cette histoire peut aider à briller dans les dîners en ville. Mais s'en tenir à l'anecdote serait oublier l'essentiel : ce cas particulier n'a rien d'exceptionnel. Sous-titres, messages textes dits SMS, brosses à dents électriques ou portes automatiques, nombre d'innovations, à l'origine destinées à faciliter l'existence d'un public minoritaire et désavantagé, peuplent notre quotidien. On l'oublie trop souvent : ce qui relève de l'évidence a toujours été, au commencement, une expérience.

La Neurodiversity Alliance est l'une de ces expériences. Son postulat : un terrain propice à l'épanouissement des talents cachés est le meilleur chemin vers l'innovation. Aujourd'hui, la publication de son guide pratique marque une étape importante. Riche de réflexions et de savoir-faire, il s'adresse aux organisations prêtes à anticiper, tester et adopter les nouveaux usages qui, demain, seront les évidences.

**Hugo Horiot, écrivain et acteur
Atypique notoire, présumé sur le spectre de l'autisme**

*(Son histoire singulière est retracée dans son livre **L'Empereur, c'est moi**)*

Sommaire

Introduction	6
01 Une différence cognitive invisible	- Qu'est-ce que la Neurodiversité ? 8 - Présentation des neuroatypies 10 - Les stéréotypes ont la vie dure ! 15 - Repérer la différence invisible 16
02 Des outils pour agir	- Privilégier une communication explicite 18 - Adopter un management inclusif 19 - Créer les conditions d'une collaboration efficace 21 - Faire évoluer la culture d'entreprise et les pratiques de recrutement 23
03 Un cadre de travail adapté	- Tenir compte des situations de handicap 26 - Des besoins singuliers à l'approche universelle 28 - Aménagements possibles de l'environnement et du poste de travail 29 - Des outils pour soutenir les zones d'effort 31
Le mot de la fin	33
Notre Manifesto	34
Annexes	35

Introduction

Pourquoi ce guide ?

Le « Guide pour l'inclusion des profils neuroatypiques en milieu professionnel » est le premier projet à impact soutenu par la Neurodiversity Alliance.

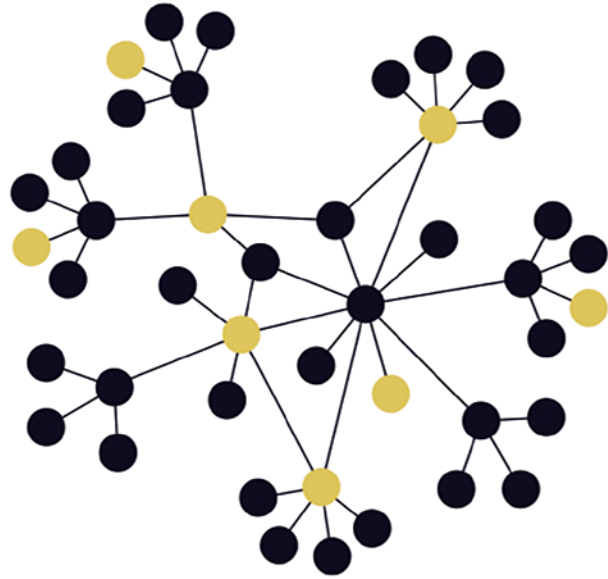
La Neurodiversity Alliance est un réseau d'entreprises et d'organisations engagées pour faire de la diversité cognitive un moteur d'inclusion, d'innovation et de performance durable. À travers ses actions, elle valorise l'intelligence collective et la mutualisation des bonnes pratiques pour un meilleur impact social.

Ce guide a pour objectif de :

- ▮ Faciliter l'accès à l'emploi et sécuriser les parcours professionnels des personnes neuroatypiques en milieu ordinaire
- ▮ Fournir des repères, outils et bonnes pratiques pour aider les organisations à mieux comprendre et accompagner les différences cognitives
- ▮ Faire de la diversité cognitive un levier d'inclusion et d'innovation

À qui est-il destiné ?

- ▮ Aux organisations publiques et privées de toutes tailles
- ▮ À l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle
- ▮ À toutes les personnes travaillant sur les sujets d'accès et de maintien dans l'emploi, ainsi qu'aux personnes concernées par la thématique



01

Une différence
cognitive invisible

1.1 Qu'est-ce que la Neurodiversité ?

Le concept de « neurodiversité » est apparu en 1998 par la voix de Judy Singer, sociologue australienne, autiste et militante. Il correspond à l'ensemble des variations cérébrales et comportementales humaines. Issu d'un mouvement social, il porte l'idée que les fonctionnements cérébraux minoritaires ne sont pas forcément pathologiques et nous invite à élargir nos perspectives sur la diversité des fonctionnements cérébraux humains.

“ La neurodiversité est à l'humanité ce que la biodiversité est à la nature.

Il est souvent utilisé pour favoriser la reconnaissance des personnes dites « neuroatypiques », c'est-à-dire ayant depuis l'enfance un fonctionnement cognitif minoritaire au sein de la population générale. Le terme « neuroatypie » ou « neurodivergent¹ » est un terme social, qui regroupe certaines conditions identifiées dans le DSM-5² comme des troubles du neurodéveloppement (TSA, TDAH, Troubles dits « Dys »³) ou d'autres neurotypes comme le HPI⁴ ou l'Hypersensibilité.



Les personnes neuroatypiques présentent souvent des zones de talent marquées, comme la pensée analytique, la créativité, l'empathie ou l'engagement dans des sujets complexes.



En parallèle, certaines situations de travail peuvent les placer en zone d'effort, notamment dans les interactions sociales, le rapport au cadre de travail ou les environnements sensoriellement inconfortables.

- 1 Le périmètre des conditions considérées comme des neuroatypies peut différer selon les pays et les contextes.
- 2 Le DSM-5 est le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux édité par l'« American Psychiatric Association » (APA) soit l'Association Américaine de Psychiatrie.
- 3 TSA : Trouble du Spectre de l'Autisme, TDAH : Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité, Troubles dits « Dys » : Troubles spécifiques des apprentissages (dyslexie, dyscalculie) ou Troubles de la coordination et du mouvement (dyspraxie)
- 4 HPI : Haut Potentiel Intellectuel

UNE MEILLEURE
COMPRÉHENSION
DE CES MODES DE
FONCTIONNEMENT
COGNITIFS PERMET
D'AJUSTER LES
ENVIRONNEMENTS
DE TRAVAIL, TOUT
EN FAVORISANT
DES CONDITIONS
D'EXPRESSION ET
DE CONTRIBUTION
PLUS RESPECTUEUSES
DES SINGULARITÉS
INDIVIDUELLES.



1 personne
sur 5

serait neuroatypique

50 %

des personnes ayant un TND ont
une autre condition^{5 6}

20-40 %

de productivité/qualité en plus
avec des équipes
neurodiverses⁷

60 %

des salariés neuroatypiques
souhaitent quitter
leur emploi⁸

47 %

des personnes ayant un TND
sont sans activité
professionnelle⁹

En entreprise, ces singularités restent encore largement invisibles ou mal comprises. Pourtant, elles concerneraient d'après les estimations 20 % de la population, constituant un levier important d'inclusion et de transformation des organisations.

Les données présentées ci-dessus doivent être considérées avec prudence et replacées dans leur contexte. En effet, de nombreux profils neuroatypiques ne sont ni identifiés ni déclarés et les périmètres d'études sont variables.

5 TND = troubles du neurodéveloppement. Dans le paradigme de la neurodiversité, le terme « condition » est souvent utilisé en lieu et place du mot « trouble »

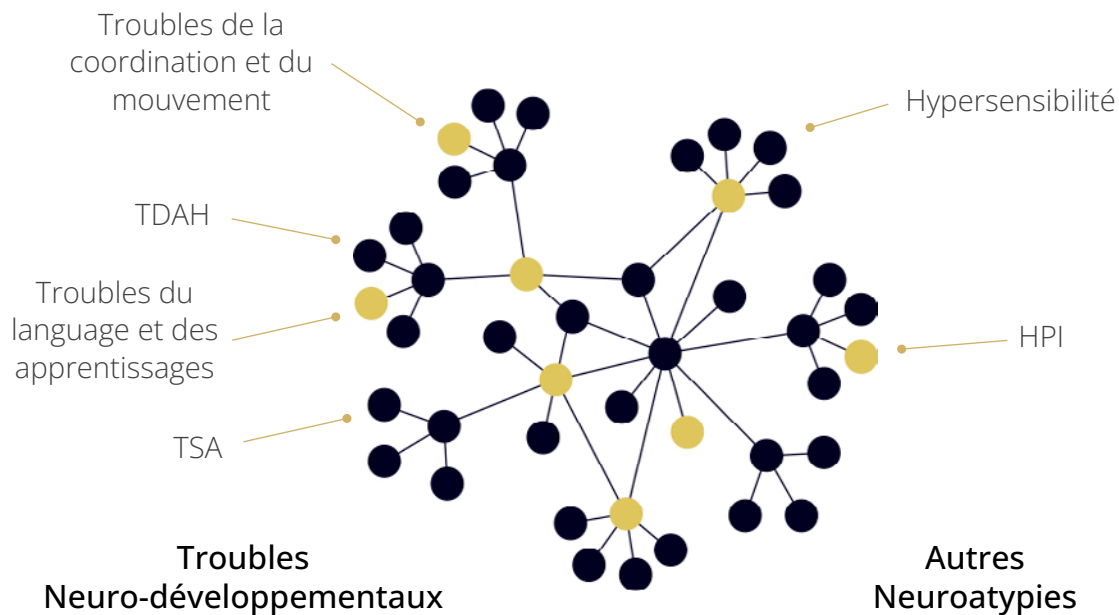
6 *Stratégie nationale 2023-2027 pour les troubles du neurodéveloppement*, Ministère de la santé (France), 2023

7 World Economic Forum, « World Economic Forum, Global Parity Alliance: Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2023 »

8 Neurodiversity at work, Birkbeck University, 2023

9 Ipsos, 2020

1.2 Présentation des neuroatypies



Cette liste n'est pas exhaustive : d'autres neuroatypies existent.

Les Troubles Neurodéveloppementaux

Les troubles du neurodéveloppement (TND) peuvent affecter :

- ▮ Les fonctions exécutives (planification, priorisation, gestion du temps)
- ▮ La régulation attentionnelle
- ▮ Le traitement sensoriel
- ▮ La communication sociale implicite
- ▮ La régulation émotionnelle

Les troubles neurodéveloppementaux font l'objet d'un **diagnostic médical**.

“

Les troubles du neurodéveloppement (TND) sont des conditions d'origine neurobiologique, présentes dès l'enfance et persistantes à l'âge adulte. Ils affectent certaines fonctions cognitives (attention, communication sociale, coordination, apprentissages), avec une grande variabilité interindividuelle.

Dr Odile Amiot
Psychiatre

Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)

Prévalence 5 %

Caractérisé par :

- ✓ Des difficultés attentionnelles persistantes
- ✓ Une fragilité des fonctions exécutives (planification, priorisation, inhibition)
- ✓ Une possible impulsivité et/ou hyperactivité

Trouble du spectre de l'autisme (TSA)

Prévalence 1-2 %

Caractérisé par :

- ✓ Des difficultés persistantes dans la communication et les interactions sociales
- ✓ Des intérêts spécifiques ou des comportements répétitifs
- ✓ Fréquemment associés à une sensibilité sensorielle et un besoin de repères stables et constants

Troubles spécifiques des apprentissages / Trouble de la coordination et du mouvement (dits "troubles dys")

Prévalence 8 %

Ils concernent :

- ✓ La lecture (dyslexie)
- ✓ L'écriture (dysgraphie)
- ✓ Le calcul (dyscalculie)
- ✓ La coordination motrice (dyspraxie)

Caractéristiques fréquentes :

- ✓ Difficultés spécifiques des apprentissages
- ✓ Traitement de l'information atypique
- ✓ Compensation cognitive variable

NB : Ces manifestations, non systématiques et non spécifiques, ne permettent pas à elles seules d'établir un diagnostic, lequel relève d'un avis strictement médical.

Ce sont les premiers concernés qui en parlent le mieux

Des témoignages qui donnent à voir la diversité des parcours, des défis rencontrés et des ressources mobilisées au quotidien.

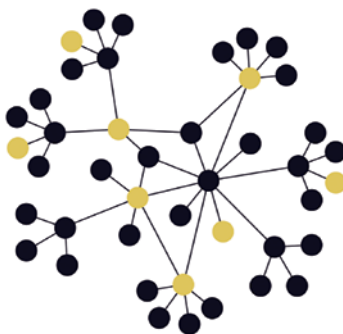
“ À l'école, je passais pour un fainéant alors que j'apprenais simplement différemment.

Les inversions de mots et de syllabes ont été les premiers signes qui m'ont permis d'identifier ma dyslexie.

À l'école, je passais pour un fainéant car je restais peu motivé pour la lecture qui me demandait des efforts, sauf pour les sujets médicaux ou scientifiques qui continuent de m'intéresser aujourd'hui.

J'ai découvert la langue française avec rigueur en faisant des QCM pendant mes études de médecine. L'ordinateur et la numérisation des dossiers m'ont beaucoup aidé.

Dr Marc Stromboni
Chirurgien Orthopédiste



“ Mes différences sont aussi des forces.

Le plus dur, c'est d'atteindre les objectifs de publication dans les mêmes délais que les autres collègues car je me déconcentre beaucoup (en raison de mon TDAH) et je n'ai pas de cadre pour mieux m'organiser.

Heureusement, j'ai le sentiment que mon hyperfocus et ma grande empathie m'aident énormément pour l'enseignement, car la pédagogie est un challenge.

Ce sont des situations d'urgence stimulantes car il faut accompagner les questions et les difficultés des étudiants dans l'instant.

Témoignage anonyme
Docteur en science de gestion

“ Le plus difficile n'est pas toujours le travail lui-même.

Au travail, ce qui me fatigue le plus ce n'est pas mon métier : c'est tout ce qui se passe autour. Les implicites, les changements non annoncés, les conversations rapides où je perds le fil.

Je peux être compétent techniquement mais vivre chaque journée comme un marathon invisible.

Témoignage d'une personne ayant un TSA

Autres neuroatypies

Certaines formes de neuroatypies ne font pas l'objet de diagnostics médicaux, mais sont identifiées à partir d'évaluations psychométriques. Nous avons choisi de les inclure dans ce guide, car elles reflètent des fonctionnements minoritaires, souvent mal compris et susceptibles de générer des décalages dans les interactions et les environnements professionnels.

Haut Potentiel Intellectuel

Prévalence 2,3 %

Défini par un Quotient Intellectuel (QI) d'au moins 130 à un test psychométrique, le WAIS ou WISC¹⁰.

Hypersensibilité

Prévalence 20 %¹¹

Correspond à une sensibilité intense dans le rapport à l'environnement extérieur (hypersensorialité) et aux stimuli émotionnels et sociaux.

“

Je n'ai jamais pensé que j'étais neuroatypique, au contraire, je pensais que j'étais juste bizarre. Beaucoup de choses de mon enfance ont pris sens quand j'ai découvert ma neuroatypie : je n'avais pas « fait exprès », c'est juste que je suis comme ça : je calcule avant de pouvoir articuler, donc j'interromps, je réponds trop vite. Je ne lis pas très bien entre les lignes et je suis très « focus » sur certains sujets. Je suis très introvertie. J'ai appris à m'adapter, à couper moins la parole, à ne plus avoir peur de dire les choses, à m'équilibrer.

Dr Sameh Meghri

Experte IA et fondatrice de OhMyNote

Il est important de souligner qu'une même personne peut présenter plusieurs de ces conditions simultanément, avec une intensité et des manifestations variables selon les individus.

¹⁰ WAIS : Wechsler Adult Intelligence Scale et WISC : Wechsler Intelligence Scale for Children

¹¹ Sources : pour les chiffres TSA, TDAH et troubles Dys, « Stratégie nationale 2023-2027, pour les chiffres HPI, approche statistique en lien avec le test WAIS de mesure du quotient intellectuel, pour les chiffres relatifs aux hypersensibles, Elaine N. Aron, « Hypersensibles, mieux se comprendre pour mieux s'accepter ».

1.3 Les stéréotypes ont la vie dure !

L'impact des stéréotypes

Il existe aujourd'hui beaucoup de stéréotypes associés aux personnes neurotypiques qui limitent leur inclusion dans le monde professionnel.

Les stéréotypes sont des représentations simplifiées, positives ou négatives associées à un groupe. Ils se forment durant l'enfance, à l'école, à travers les médias, les films, etc.

Ils peuvent donner lieu à des préjugés. Préjuger signifie « juger avant de connaître ». Les préjugés sont des opinions ou croyances formées sans connaissance approfondie ou vérification des faits. Ils reposent souvent sur des stéréotypes et peuvent conduire à de la discrimination ou à de l'exclusion.

↳ *Stéréotype : les personnes ayant un TDAH manquent forcément d'organisation et de concentration.*

↳ *Préjugé : il/elle risque d'oublier des étapes.*

↳ *Discrimination/exclusion : je ne vais pas lui confier ce projet important.*

Les clés pour les déconstruire

Dans le champ de la neurodiversité, ces raccourcis sont fréquents. Même lorsqu'ils se veulent bienveillants, ils enferment dans des attentes inadéquates et peuvent restreindre l'accès à certaines responsabilités ou opportunités.

Déconstruire les stéréotypes implique donc de renoncer aux généralisations pour s'appuyer sur l'expérience vécue avec le collaborateur ou la collaboratrice sans la raccrocher à des préjugés. Cela passe par une analyse individualisée des compétences, des besoins spécifiques et des conditions qui favorisent la réussite.

« Les personnes TDAH ne suivent pas les consignes »

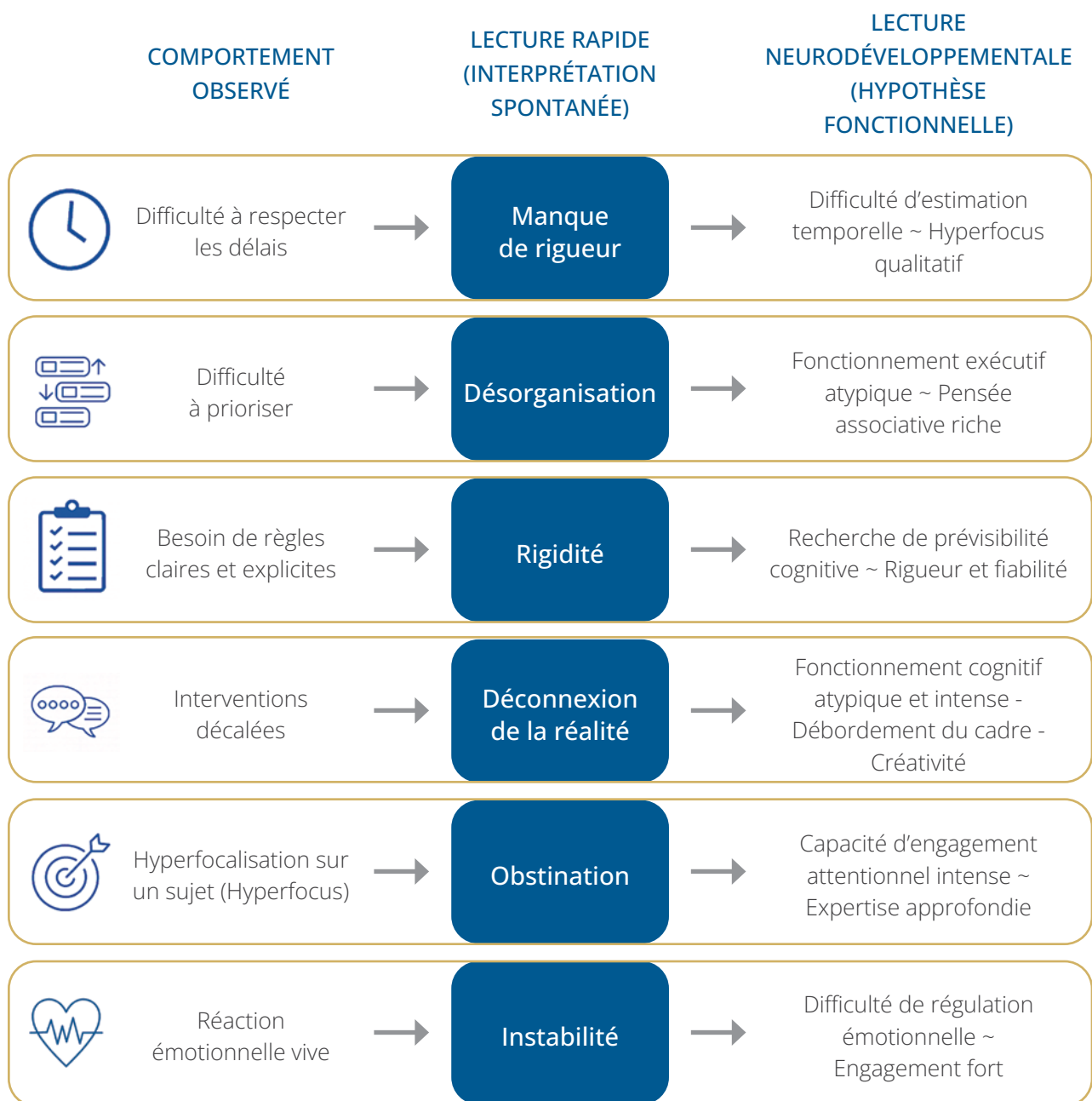
↳ Les personnes ayant un TDAH ont besoin de consignes courtes et précises.

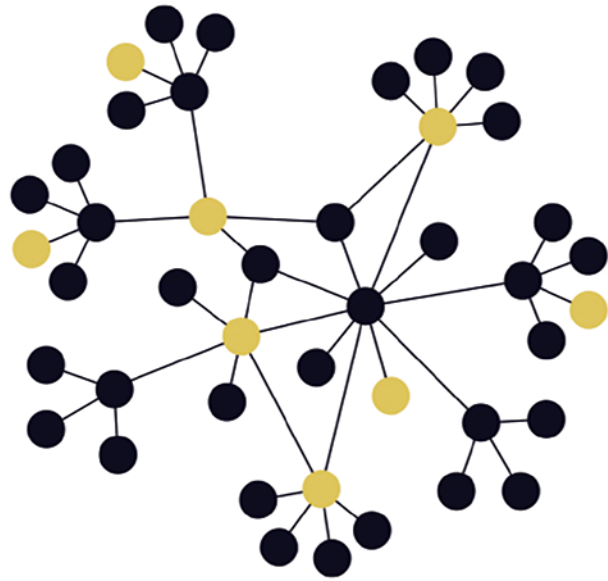
« Les personnes autistes n'ont pas d'émotion »

↳ Les personnes autistes ressentent des émotions, souvent de manière très intense, mais elles les expriment parfois différemment de la norme sociale attendue.

1.4 Repérer la différence invisible

Il peut être difficile pour un individu non sensibilisé de comprendre le comportement d'une personne neuroatypique, d'autant que la majorité d'entre eux s'ignorent ou n'en parlent pas. Des attitudes inhabituelles sont alors parfois jugées trop rapidement parce qu'elles sortent des attentes standards implicites. Ce tableau propose une grille de lecture alternative permettant de comprendre certains décalages professionnels, de prévenir les malentendus afin d'accompagner les personnes de manière plus adaptée.





02

Des outils
pour agir

2.1 Privilégier une communication explicite

La communication joue un rôle clef car nombre de difficultés émanent d'incompréhensions et d'interprétations erronées. Les personnes neuroatypiques ont des manières différentes d'interagir et de traiter les informations implicites. Les sous-entendus, le manque de clarté ou les informations peu structurées peuvent constituer des sources de confusion, de stress intense ou de perte d'efficacité.

C'est pourquoi une communication **claire, visuelle et précise** est une condition essentielle de la neuroinclusion. Adopter des repères explicites et partagés permet de fluidifier les échanges et de limiter les zones d'incertitude. C'est une bonne pratique de communication qui bénéficie à l'ensemble de l'organisation.

Bonnes pratiques

Clarifier et expliciter le message

- ✓ J'utilise un langage simple et précis
- ✓ J'explique le contexte et le « pourquoi » de la demande
- ✓ Je formule chaque demande autour d'un objectif ou d'une tâche unique
- ✓ Je précise les modalités (délais, formats, attentes...)
- ✓ J'évite les sous-entendus et l'implicite (ex. : « dès que tu peux », « rapidement », « bientôt », « on verra plus tard »...)

Adapter la communication et sécuriser la compréhension

- ✓ Je reformule les éléments clés pour validation
- ✓ Je demande régulièrement un retour pour m'assurer de la bonne compréhension
- ✓ Je varie les canaux de communication (oral / écrit) selon les besoins
- ✓ J'intègre d'autres moyens de communication si nécessaire : visuel, schéma, dessin, cartes mentales...
- ✓ Je rends les contenus accessibles : une typographie adaptée (polices sans empattement, taille suffisante), un espacement aéré, un contraste renforcé, et des repères visuels facilitant la lecture (titres, pictogrammes, mise en évidence des informations clés)

2.2 Adopter un management inclusif

LEVIERS DE NEUROINCLUSION

Management de proximité	42 %
Sécurité psychologique	29 %
Facteurs liés au poste	17 %
Comportement des collègues	12 %

Le management de proximité et la sécurité psychologique apparaissent comme les leviers majeurs de la neuroinclusion, loin devant le comportement des collègues et les facteurs liés au poste¹². Prendre en compte les différents modes de fonctionnement au sein d'une équipe constitue un enjeu clé du rôle du manager, qui rend essentielle leur formation à la neuroinclusion. La mise en œuvre de pratiques adaptées permet de reconnaître la diversité des fonctionnements cognitifs et de favoriser pleinement l'expression de chaque talent.

Bonnes pratiques managériales

- ✓ Cadrer les demandes, donner des consignes explicites, structurer les priorités et aider à la planification
- ✓ Demander aux collaborateurs et collaboratrices leurs préférences de communication (écrit, oral...)
- ✓ Créer un climat de confiance permettant à chaque membre de l'équipe d'exprimer librement ses besoins et ses difficultés
- ✓ Limiter et soutenir les zones d'efforts
- ✓ Identifier les zones de talent et confier des missions où ces compétences peuvent s'exprimer
- ✓ Adapter les évaluations de performance en incluant des critères qualitatifs et valoriser les parcours d'évolution alternatifs
- ✓ Sensibiliser l'équipe aux différences de fonctionnement afin de renforcer la compréhension mutuelle et la collaboration
- ✓ Identifier les sources potentielles de surcharge sensorielle ou cognitive et envisager des ajustements simples. Si des aménagements ont déjà été définis dans le cadre d'une RQTH¹³, veiller à leur bonne mise en œuvre
- ✓ Pour les TSA : Conserver des repères stables, anticiper et communiquer sur les évolutions (organisation, poste, process, demandes), accompagner les changements



Les bonnes pratiques managériales, si elles sont essentielles pour la neuroinclusion, constituent plus largement un levier vertueux pour l'ensemble de l'organisation et peuvent bénéficier à tous.

¹² Source : EY Global neuroinclusion at work study, 2025

¹³ RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap, voir 3.1

“ Le cas particulier de l’entrepreneuriat

Mon parcours est un peu atypique : j’ai un profil très orienté technologie, innovation et écoconception, avec l’envie de créer des solutions plus responsables et utiles au monde d’aujourd’hui.

L’entrepreneuriat est une aventure incroyablement stimulante. Il permet de transformer une vision en réalité, de rencontrer des profils passionnants et d’apprendre en permanence. C’est un chemin exigeant mais profondément enrichissant.

Dans mon cas, ce parcours a une particularité : je suis autiste « Asperger ». Cela apporte aussi des forces - une capacité d’hyperfocus, une vision très analytique et une persévérance forte - mais cela rend aussi beaucoup d’étapes plus difficiles.

Les démarches administratives, les codes implicites du monde professionnel ou encore l’accès aux financements peuvent devenir de véritables parcours du combattant.

Malgré ces défis, je continue à avancer avec conviction. Parce que l’entrepreneuriat, même lorsqu’il est difficile, reste une formidable manière de construire, d’innover et de donner une place à des profils différents.

Quentin Aulon

Fondateur et CEO de Vault Tech



2.3 Créer les conditions d'une collaboration efficace

Les différences de fonctionnement peuvent parfois générer des incompréhensions ou des tensions, susceptibles d'affecter les relations professionnelles, la santé mentale et le bien-être de chacun. Pourtant, les équipes les plus performantes sont celles qui communiquent efficacement et valorisent les singularités individuelles dans un climat de sécurité psychologique.

Les travaux académiques, notamment ceux d'Amy Edmondson, montrent que la sécurité psychologique favorise les comportements d'apprentissage qui contribuent à la performance collective. Ces résultats ont été largement corroborés, notamment par le projet Aristote de Google, qui identifie la sécurité psychologique comme le principal facteur explicatif de la performance des équipes.

Ce cadre de confiance permet notamment de :

- ▮ Accueillir des points de vue différents sans les hiérarchiser, ni les minimiser
- ▮ Suspendre le jugement face à des idées qui sortent des cadres habituels
- ▮ Libérer l'intelligence collective en faisant de la diversité cognitive une force partagée

Dans une logique de responsabilité partagée, certaines pratiques peuvent être mises en œuvre à la fois par les personnes concernées et par leur environnement de travail afin de favoriser des interactions plus ajustées et inclusives.

“

Il est difficile de reprocher aux gens de ne pas nous comprendre si on ne leur explique pas comment on fonctionne. Il y a parfois des choses que les gens peuvent prendre d'une certaine façon - de l'arrogance, du danger - alors que globalement il y a surtout de la loyauté et de l'investissement. Il faut l'expliquer aux gens et les rassurer sur notre mode de fonctionnement.

Jean-François Bocchieri
Directeur Financier
HPI & hypersensible

Bonnes pratiques

Pour les personnes neuroatypiques

- ✓ Comprendre son propre mode de fonctionnement
- ✓ Savoir expliquer ses préférences de fonctionnement aux autres
- ✓ Ne pas hésiter à demander de l'aide et exprimer ses besoins.
Entreprandre une démarche RQTH¹ si nécessaire
- ✓ Prendre conscience de ses stéréotypes et préjugés et ajuster ses pratiques

Pour les membres de l'organisation

- ✓ S'informer et comprendre ce qu'est la neuroatypie
- ✓ Ne pas juger un comportement ou une idée inhabituelle – adopter une attitude ouverte
- ✓ Proposer de l'aide et faire un pas vers l'autre
- ✓ Prendre conscience de ses stéréotypes et préjugés et ajuster ses pratiques

1 RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap

2.4 Faire évoluer la culture d'entreprise et les pratiques de recrutement

Développer une culture partagée de la neurodiversité

Renforcer les compétences des équipes est un levier essentiel. Sensibilisations, formations dédiées aux managers, aux RH, aux collaborateurs et collaboratrices permettent de mieux comprendre les fonctionnements neurodivergents et d'adapter les pratiques managériales et collaboratives. Il ne s'agit pas seulement d'informer, mais de faire évoluer les pratiques professionnelles.

Faire évoluer les pratiques de recrutement

Une part importante des talents neuroatypiques est encore écartée du monde de l'emploi, non par manque de compétences mais en raison de processus construits autour de normes implicites :

- ▶ Poids excessif du CV linéaire
- ▶ Survalorisation de l'aisance relationnelle immédiate
- ▶ Importance accordée au « faire-savoir » plutôt qu'au « savoir-faire ».

L'intégration croissante de l'intelligence artificielle dans les processus de recrutement accentue le risque d'exclusion des profils neuroatypiques, dont les parcours et modes de présentation ne correspondent pas toujours aux formats attendus.

Repenser les pratiques de recrutement implique notamment de :

- ▮ Procéder à un travail rigoureux d'analyse du poste afin de mentionner les compétences réellement nécessaires à la mission et limiter les superlatifs susceptibles de freiner l'autocensure de certains candidats
- ▮ Recourir à des mises en situation concrètes pour évaluer le « savoir-faire » et dépasser certains biais du processus de recrutement
- ▮ Distinguer les besoins réels en compétences techniques (hard skills), relationnelles (soft skills) et différenciantes (M.A.D.¹⁴ skills)
- ▮ Rendre le parcours candidat plus lisible, structuré et prévisible, afin de réduire les zones d'incertitude susceptibles d'accroître le stress
- ▮ Intégrer ces principes de manière cohérente sur tout le processus, de la rédaction de l'offre d'emploi jusqu'à l'embauche du candidat
- ▮ Appliquer cette approche aux mobilités internes pour donner les mêmes chances aux personnes déjà présentes dans l'organisation



Les **M.A.D. skills** désignent des compétences cognitives et comportementales favorables à l'adaptation et l'innovation, telles que la capacité à résoudre des problématiques complexes, à penser de manière créative et non linéaire, à proposer des solutions nouvelles... Ce sont des compétences que de nombreux profils neuro-atypiques détiennent mais qui restent encore sous-évaluées.

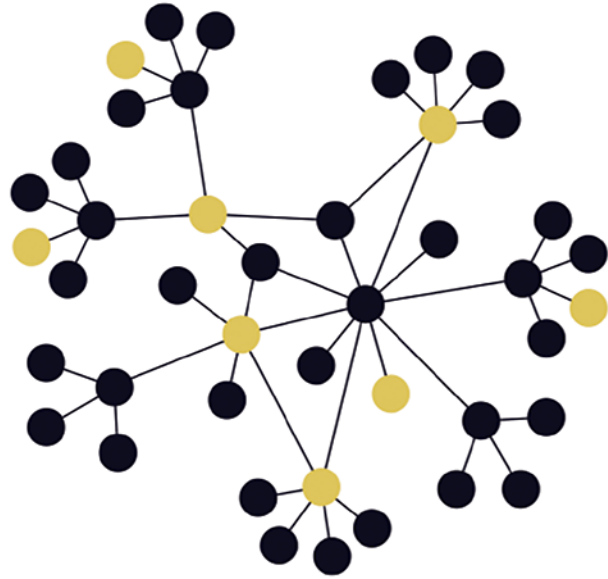


Favoriser la neurodiversité permet à ces compétences rares de s'exprimer et de bénéficier à l'organisation.

Mettre en place une gouvernance garante de la cohérence

Un sponsorship fort et une gouvernance claire assurent la cohérence et la continuité des actions engagées. Pilotage structuré, indicateurs de suivi et garanties de confidentialité permettent d'inscrire la démarche dans la durée. Créer les conditions du succès, c'est articuler engagement humain et exigence organisationnelle, afin que chaque talent puisse contribuer pleinement à la dynamique collective.

14 M.A.D est l'acronyme de « Make A Difference » ou « faire la différence – faire différemment »



03

Un cadre de
travail adapté

3.1 Tenir compte des situations de handicap

“

Certains collaborateurs ou collaboratrices neuroatypiques peuvent avoir besoin d'ajustements adaptés pour exercer leur activité professionnelle dans des conditions d'équité.

Didier Moguelet
Vice-Président Agefiph

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap (RQTH) peut constituer un levier facilitant l'accès à des adaptations formalisées, y compris pour des personnes qui ne se perçoivent pas spontanément en situation de handicap. Elle permet de formaliser des besoins d'adaptation et de faciliter l'accès à des dispositifs d'accompagnement.

Elle contribue ainsi à sécuriser les parcours professionnels, faciliter la mise en place d'aménagements et mobiliser des aides techniques, humaines ou financières.

Elle peut concerner des situations visibles ou invisibles et repose sur un choix individuel, libre et confidentiel.

La RQTH s'obtient en déposant un dossier auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) qui évalue la situation de la personne et qui décide de lui accorder ou non cette reconnaissance ouvrant droit à des accompagnements adaptés.

“

La neuroatypie, quand c'est bien placé, c'est un talent, autrement, ça peut être un handicap. Ça génère beaucoup de doute, de manque de confiance et un syndrome de l'imposteur très fort. Tout cela m'a fait comprendre que ce type de profil peut briller, mais seulement dans un environnement adapté. Sinon, c'est surtout un combat intérieur permanent.

Dr Sameh Meghri
Experte IA et fondatrice de OhMyNote

Le rôle des acteurs clés

En France, la mise en œuvre effective de ces démarches repose sur une coordination d'acteurs complémentaires :

L'AGEFIPH (SECTEUR PRIVÉ)		Elle finance et accompagne les projets d'adaptation (aménagement de poste, aides techniques, formation, maintien dans l'emploi) et apporte une expertise opérationnelle aux entreprises.
LE FIPHFP (FONCTION PUBLIQUE)		Équivalent de l'Agefiph pour les employeurs publics, il soutient financièrement les actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
CAP EMPLOI		Spécialisé dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, il intervient dans le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi, en lien étroit avec les entreprises et France Travail.
FRANCE TRAVAIL		Acteur généraliste de l'emploi, il oriente, accompagne et mobilise des dispositifs d'insertion professionnelle, en complémentarité avec les acteurs spécialisés.
LE SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL		Il évalue les situations, préconise des aménagements et accompagne les démarches de maintien dans l'emploi.
LES RESSOURCES HUMAINES ET LE RÉFÉRENT HANDICAP		Ils coordonnent les actions au sein de l'entreprise, facilitent les démarches et assurent le lien entre les différents acteurs.
LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL		Ils contribuent au dialogue social, à la négociation d'accords, notamment sur le Handicap, à la sensibilisation des collectifs de travail et à la défense des droits des salariés.

3.2 Des besoins singuliers à l'approche universelle

De nombreux éléments de l'environnement professionnel, en particulier sensoriels, peuvent générer des obstacles pour certains collègues neuroatypiques. L'intensité lumineuse, le niveau sonore, les odeurs ou encore la densité des « open spaces » constituent autant de facteurs susceptibles d'altérer la concentration, l'énergie ou la disponibilité cognitive.

Un environnement neuroinclusif vise à anticiper ces paramètres en tenant compte des différents besoins et modes de fonctionnement dès la conception des espaces. Le design universel s'inscrit dans cette logique en proposant des aménagements pensés pour être accessibles au plus grand nombre, sans nécessité d'adaptations individuelles systématiques.

Les neuroatypiques sont alors un peu comme « des canaris dans la mine » !

Dotés d'un seuil de tolérance plus bas face aux dysfonctionnements environnementaux, ils perçoivent plus tôt les signaux faibles. Leur réaction précoce met en lumière des ajustements nécessaires qui bénéficient ensuite à l'ensemble du collectif : amélioration de la qualité de vie au travail, diminution de la charge de stress et gains d'efficacité opérationnelle.

Les mineurs emmenaient autrefois un canari au fond des mines. L'oiseau, bien plus sensible aux gaz toxiques que les humains, mourait en premier - signal qui permettait aux mineurs de remonter à temps. Aujourd'hui, cette image désigne ceux qui, par leur sensibilité particulière, perçoivent et ressentent en premier ce que les autres ne détectent pas encore.



3.3 Aménagements possibles de l'environnement et du poste de travail

“

Un environnement clair, structuré et prévisible réduit l'anxiété et facilite l'autonomie. Il permet à chacun de consacrer son énergie à ses missions plutôt qu'à décoder en permanence son environnement.

Sandra Brossard

Stratégiste Inclusion

Réduire les sources de surcharge sensorielle

L'aménagement d'un environnement de travail inclusif commence par une attention fine aux stimulations sensorielles :

- ▮ Privilégier des éclairages indirects, non scintillants et réglables individuellement
- ▮ Traiter l'acoustique avec des matériaux absorbants et une organisation limitant le bruit
- ▮ Réduire la surcharge visuelle : éviter motifs complexes, couleurs agressives et sursignalisation dans les espaces de travail.
- ▮ Éviter la prise de repas au sein des espaces de travail pour éviter les odeurs potentiellement inconfortables

Structurer les espaces

- ▮ Hiérarchiser clairement les espaces selon leurs fonctions
- ▮ Mettre en place une signalétique sobre, cohérente et stable dans le temps
- ▮ Utiliser des repères visuels simples : pictogrammes autoporteurs, typographies lisibles, codes couleurs discrets
- ▮ Maintenir des circulations dégagées et limiter les changements fréquents d'aménagement
- ▮ Anticiper et communiquer clairement toute modification d'organisation spatiale :
- ▮ Favoriser des open spaces de taille réduite pour soutenir le travail au calme
- ▮ Prévoir des espaces différenciés (zones calmes, espaces de concentration, zones dédiées aux appels)

Au-delà des solutions techniques, associer les personnes concernées - membres de l'entreprise, publics, parties prenantes - aux réflexions d'aménagement permet d'identifier des besoins invisibles et d'éviter des réponses standardisées inadaptées.

Adapter l'accompagnement et l'organisation du travail

- ▮ **Accompagnement humain** : recours au job coaching, au mentorat ou au coaching pour soutenir la prise de poste et faciliter l'arrivée dans un nouvel environnement de travail
- ▮ **Aménagements organisationnels** : mise en place de flexibilité horaire et de télétravail afin de permettre une meilleure maîtrise de l'environnement de travail, de favoriser la concentration et de limiter la surcharge sensorielle



Cette approche humaine et pragmatique permet de créer des environnements de travail réellement capacitants, où la diversité cognitive est reconnue comme une richesse et non comme une contrainte à compenser.

Derrière la compétence, un effort important que personne ne voit :

“

Je crois que peu de gens imaginent l'énergie que je dépense chaque jour pour m'adapter. Avant même de commencer une tâche, je dois décoder le contexte, les intentions, les gestes, les bruits, tout ce qui est implicite. C'est comme si je travaillais avec plusieurs fenêtres ouvertes dans ma tête en permanence. J'aime mon métier, mais sans soutien, je m'épuise rapidement. L'arrivée d'un tuteur et d'un job coach a changé beaucoup de choses : les attentes sont plus claires, les échanges plus simples et je n'ai plus peur de poser les questions de trop. Je me sens respecté dans ma façon d'être, pas obligé de jouer un rôle pour paraître comme les autres. Ça m'a permis de reprendre confiance, de montrer ce que je sais faire... et de souffler un peu.

Témoignage d'une personne TSA

3.4 Des outils pour soutenir les zones d'effort

Les outils et solutions techniques offrent des appuis concrets pour faciliter les activités, organiser le travail et alléger la charge cognitive liés à des zones d'effort pour les personnes neuroatypiques. On peut citer, entre autres, les outils de cartographie mentale, la transcription vocale, les casques antibruit, les logiciels d'accessibilité, les bureaux modulables ou encore les outils numériques répondant à des besoins spécifiques, parmi lesquels l'intelligence artificielle.

L'IA générative constitue une avancée significative pour l'inclusion des personnes neuroatypiques. En proposant des fonctionnalités d'aide à l'organisation de la pensée, à la hiérarchisation des priorités et à la rédaction, elle contribue à réduire les difficultés qu'elles assument au quotidien. Pour certaines personnes, elle agit comme un véritable compensateur cognitif : certaines tâches deviennent accessibles là où elles représentaient auparavant un coût énergétique considérable.



79 %

des neuroatypiques utilisent déjà l'IA
(vs 51 % chez les non neuroatypiques)¹⁵

15 EY Global neuroinclusion at work study, 2025

Ce tableau présente une sélection d'usages, à titre illustratif et non exhaustif, dans une perspective de neuroinclusion en entreprise.

DOMAINE	CAS D'USAGE POSSIBLE	BÉNÉFICES
 Organisation du travail	→ Assistants de planification, priorisation intelligente, découpage d'une tâche complexe en étapes	→ Réduction de la charge cognitive, meilleure gestion des priorités
 Communication professionnelle	→ Aide à la rédaction d'emails, reformulation, synthèse de réunions	→ Communication plus claire ou « diplomatique », réduction des malentendus
 Accès à l'information	→ Résumés automatiques, simplification de documents, recherche intelligente, synthèse d'un sujet	→ Réduction de l'effort de lecture, compréhension facilitée, accès rapide à l'essentiel
 Réunions et interactions	→ Transcription en temps réel, comptes rendus automatiques, assistants vocaux, synthèses d'échanges	→ Réduction de la surcharge attentionnelle, meilleure participation
 Environnement de travail	→ Ajustement des interfaces (mode sombre, filtres, notifications intelligentes)	→ Réduction des distractions et de la surcharge sensorielle
 Recrutement et inclusion	→ Aide à la préparation d'entretiens de recrutement ou d'évaluations de performance, mise en forme de CV	→ Réduction des biais, meilleure mise en valeur des compétences
 Aide à la décision	→ Outils de structuration des choix, analyse d'options	→ Diminution de la surcharge informative et décisionnelle
 Autonomie et support quotidien	→ Assistants vocaux, automatisation de tâches répétitives, correction orthographique, lecture d'emails, PDF ou documents à voix haute	→ Allègement des tâches chronophages

Le recours à ces outils, et à l'IA en particulier, doit s'inscrire dans une démarche éthique et inclusive, attentive à la diversité des profils et des besoins. Les exemples proposés ne sont pas exclusifs et ne sauraient être appliqués sans réflexion préalable. Il importe de les mobiliser avec discernement, en les adaptant aux besoins propres à chaque personne et en évitant toute uniformisation excessive des usages.

Le mot de la fin

“ I had a dream...

Je trouve injuste que des gens de valeur qui masquent leurs différences passent à côté de belles opportunités et soient mis de côté.

I had a dream... que tout le monde puisse tirer parti de ses richesses, sans avoir à masquer ses différences et que l'on trouve normal que ceux qui ont grand besoin d'accommodations les obtiennent.

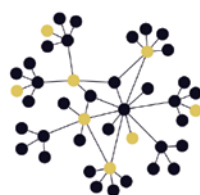
Nadine Jacrot
Service Delivery Manager
Neuroatypique

Un rêve qui mérite d'être concrétisé...

Des solutions existent déjà. Ce guide vous donne les premières clés pour agir.

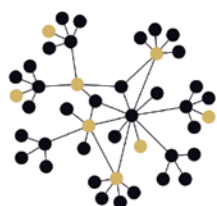
La suite vous appartient.

Ensemble, bâtissons un environnement de travail où chaque talent peut pleinement s'exprimer et contribuer à relever les défis de demain.



neurodiversity
Alliance

La Neurodiversity Alliance



neurodiversity
Alliance

Un réseau engagé pour faire de la diversité cognitive
un moteur de performance collective.

NOTRE MANIFESTO

La neurodiversité s'exprime dans chaque interaction humaine.
La complémentarité des modes de fonctionnement cognitifs est
une richesse pour les organisations.

•
Les personnes neuroatypiques possèdent des compétences
et talents favorisant l'adaptation et l'innovation.

•
Les personnes neuroatypiques sont des sentinelles des bonnes pratiques,
les actions mises en place bénéficient à l'ensemble de l'organisation.

•
Le management neuroinclusif doit permettre de renforcer les zones
de talent en limitant les zones d'effort.

•
Des ajustements du poste et de l'environnement de travail sont parfois
nécessaires pour permettre aux neuroatypiques de travailler dans des
conditions d'équité.

•
La complémentarité avec d'autres formes de diversité doit être prise
en compte, car elle peut constituer un défi supplémentaire.

•
Le suivi et la mesure des résultats sont indispensables à la démarche
de progrès.

Rejoignez-nous !

Pour plus d'informations :

www.neurodiversity-alliance.org

Ils agissent

Les entreprises agissent concrètement pour la neurodiversité



Tous différents, tous concernés : l'implication collective est un levier d'inclusion !

Chez **Capgemini**, l'accompagnement des collaborateurs et collaboratrices autistes s'appuie sur différents acteurs mobilisés suivant la situation : Mission Handicap, tuteur interne, job coach externe. La coordination des intervenants nécessaires offre un cadre sécurisant pour une prise en compte individualisée de la situation. Les adaptations sont construites au cas par cas, en fonction des besoins spécifiques de chaque collaborateur et collaboratrice et de l'évolution de la situation. Chaque accompagnement fait l'objet d'un travail fin et personnalisé : compréhension des besoins, ajustement des consignes lorsque cela est utile,

organisation des temps de récupération le cas échéant, réunions de suivi régulières et attention portée aux signaux faibles. Cette approche sur mesure limite les malentendus, réduit la surcharge cognitive et favorise l'autonomie. Elle permet surtout à chacun de trouver sa place : le collaborateur et la collaboratrice, qui peuvent exprimer leur potentiel dans un environnement adapté à leurs besoins ; le tuteur, qui se sent soutenu ; et le manager, qui gagne en visibilité. C'est cette manière d'agir ensemble, avec précision, pragmatisme et bienveillance, qui fait la réussite de nos accompagnements.



Les e-café « Great Minds » : un espace privilégié pour partager, comprendre et avancer

Chez **Société Générale**, les Employee Resource Groups (ERG) sont bien plus que des réseaux internes de collaborateurs engagés : ils mettent en place des actions très concrètes qui contribuent à créer un environnement de travail où chacun peut s'épanouir et développer son potentiel. C'est un levier essentiel pour faire évoluer les pratiques de l'entreprise, développer un environnement de travail plus inclusif, renforcer l'attractivité de la Banque et la création d'une performance durable au service de tous. Les e-café « Great Minds » sont des rendez-vous privilégiés pour échanger, comprendre et progresser sur les enjeux liés à l'inclusion des personnes neuroatypiques.

À travers ces discussions informelles, le Groupe permet aux participants d'avancer collectivement et de repartir avec des clés concrètes sur des sujets essentiels : ***comment parler de sa singularité, gérer son hypersensibilité, appréhender le TDAH...*** Ces e-café offrent un espace d'expression où chacun peut partager ses expériences, ses interrogations, mais aussi parler de ses stratégies et de ses ressources du quotidien, dans une atmosphère bienveillante, inclusive et sécurisante. Ces rencontres constituent également un moment privilégié pour rompre avec un sentiment d'isolement et renforcer l'appartenance.



La neurodivergence au cœur de l'ADN Onepoint

Chez **Onepoint**, la question des singularités fait partie de notre manière de construire le collectif depuis le départ. Et la neurodiversité s'inscrit dans cette continuité. Elle repose sur une idée simple : nous ne pensons pas tous de la même manière, et cette diversité crée de la valeur.

Pour structurer notre démarche, nous avons notamment signé le manifeste avec Singularity Talent. Concrètement, cela a fait évoluer nos pratiques, notamment en matière de recrutement, de formation, d'aménagements et d'accompagnement individualisé, avec l'appui de la référente handicap.

Nous avons également lancé les cafés neuroatypiques, des espaces d'échange ouverts à tous. Ils permettent de partager des expériences, de mieux comprendre les situations vécues et de faire évoluer les regards, au-delà des idées reçues.

L'enjeu est d'avancer sans modèle figé, en testant, en ajustant et en restant à l'écoute des besoins. L'inclusion ne se décrète pas, elle se construit dans la durée, à travers des pratiques concrètes. Elle suppose d'accepter la complexité, de rester exigeants et de faire preuve d'humilité face à ce qu'elle implique au quotidien.

Matthieu Fouquet
DRH et Directeur Général Délégué





Faire de la différence une force collective

Depuis plusieurs années, le Pôle d'excellence cyber (PEC) s'engage en faveur de la neurodiversité, en mobilisant son écosystème autour d'actions concrètes : signature d'une charte d'engagement, publication d'un guide pratique, organisation de tables rondes et valorisation de témoignages lors de l'European Cyber Week.

Aujourd'hui, cet engagement se traduit par le lancement du programme **Cyber Singuliers**, une initiative opérationnelle dédiée à l'insertion professionnelle de talents neuroatypiques (autisme, TDAH, troubles "dys"...), dans un secteur en forte tension comme la cybersécurité.

Pensé sur une durée de 12 à 18 mois, le programme repose sur un accompagnement individualisé : chaque étudiant est suivi par un professionnel en activité, avec l'appui d'établissements de formation partenaires et d'entreprises engagées, qui proposent notamment des immersions professionnelles.

Au-delà de l'accompagnement individuel, Cyber Singuliers s'appuie sur un conseil de supervision réunissant des experts du sujet, afin de garantir une approche adaptée et durable.

L'ambition est double : faciliter l'accès à l'emploi pour ces profils aux compétences précieuses (analyse, créativité, persévérance...), mais aussi contribuer à faire évoluer les pratiques et les regards au sein des organisations.

Où et comment s'informer

Cap Emploi

www.capemploi.info

Délégation Interministérielle pour les Troubles neurodéveloppementaux

www.handicap.gouv.fr

MDPH

www.mdphenligne.cnsa.fr

AFEHP

www.afehp.org

Agefiph

www.agefiph.fr

TDAH France

www.tdah-france.fr

Centres de Ressources Autisme Ile de France

www.craif.org

La maison de l'autisme

www.maisondelautisme.gouv.fr

Fédération Française des DYS

www.ffdys.com

AFPAPH

www.afpaph.com

FIPHFP

www.fiphfp.fr

ANFH

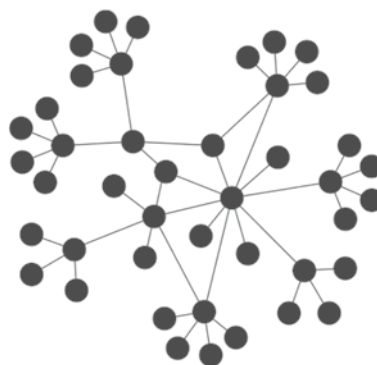
www.anfh.fr

H'UP Entrepreneurs

<https://h-up.fr/>

GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)

www.lesgeiq.fr



Quelques repères réglementaires

Droits fondamentaux et obligations des employeurs

Loi du 11 février 2005 - Égalité des droits et des chances, participation et citoyenneté des personnes en situation de handicap (droit français).

Code du travail - trois articles clés :

- ▮ L5213-6 - Obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail
- ▮ L1132-1 - Interdiction de toute discrimination
- ▮ L4121-1 - Protection de la santé physique et mentale des salariés

Convention ONU relative aux droits des personnes en situation de handicap (Cadre international sur la participation, l'autodétermination, l'accessibilité et l'inclusion professionnelle)

Accessibilité numérique

- ▮ RGAA - Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (Référentiel français de conformité numérique)
- ▮ European Accessibility Act - Directive européenne 2019/882 (Directive européenne relative à l'accessibilité des produits et services)
- ▮ AI Act européen (Règlement européen sur l'intelligence artificielle)

Environnement de travail, ergonomie

ANI QVCT - Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 (Cadre de référence sur la qualité de vie et des conditions de travail, France)

Signalétique, orientation et lisibilité des espaces

Arrêté du 8 décembre 2014 - Exigences pratiques pour les ERP existants (qualité acoustique, éclairage adapté et signalétique lisible, France)

Contributeurs et remerciements

Je remercie toutes les personnes qui ont contribué à ce projet en donnant de leur temps et de leur expertise. Vos apports ont été précieux pour nourrir le guide.

Je remercie également les personnes qui ont accepté de témoigner et qui ont permis de donner un visage à la neuroatypie. Il nous semblait inconcevable de parler de ce sujet sans donner la parole aux premières personnes concernées. Votre générosité et votre transparence rendent ce guide vivant.

Mes remerciements vont également aux entreprises qui ont soutenu ce guide et sans lesquelles il n'aurait pas pu voir le jour. Par vos apports, vous avez permis de l'ancrer dans les réalités concrètes du monde professionnel, nous permettant de le rendre plus utile et plus opérationnel.

Je remercie enfin mes équipes, qui ont œuvré à faire de ce projet une réalité et qui ont su composer avec mes exigences. Sans votre engagement, rien de tout cela n'existerait.

Sabrina Menasria

Direction Éditoriale

Sabrina Menasria

Direction Projet

Mélody Saidi

Coordination

Paola Gorostidi

Couverture

Yann Lavoir

Maquette et rédaction graphique

Caroline Delavault

Impression

Nea Graphic, entreprise adaptée

Crédits iconographiques

Magnific

ISBN : 978-2-959-10042-0

“

*La Neurodiversité
est à l'Humanité
ce que la Biodiversité
est à la Nature.*

”



neurodiversity
Alliance

www.neurodiversity-alliance.org