

Liste de contrôle

La neurodiversité dans le monde du travail, ou comment identifier et utiliser la diversité comme une force

Nous avons établi une liste de contrôle avec de nombreux conseils pour aider les spécialistes RH et les supérieurs hiérarchiques à créer – un environnement de travail neuroinclusif où tous leurs collaborateurs se sentiront à l’aise et pourront s’épanouir. À cette fin, il est important d’impliquer activement les collaborateurs concernés et de les questionner sur leurs besoins spécifiques.

Sensibilisation

- Informez-vous sur les forces et les besoins des personnes neurodivergentes.
- Formez les supérieurs hiérarchiques afin de les sensibiliser aux besoins des personnes neurodivergentes et d’éliminer les préjugés.
- Formez les collaborateurs aux questions de la neurodiversité afin de favoriser l’empathie et le respect mutuel.
- Encouragez la compréhension et l’acceptation des besoins particuliers des collaborateurs neurodivergentes.
- Instaurez une tolérance zéro pour la discrimination et le harcèlement au travail.
- Nommez un ambassadeur ou une ambassadrice de la diversité, cette personne s’engageant en faveur des enjeux liés à la neurodiversité et jouant un rôle d’interlocutrice.
- Vous êtes vous-même un(e) supérieur hiérarchique ou un(e) spécialiste des ressources humaines qui appartient au spectre de la neurodiversité ? Parlez-en ouvertement et servez-vous de votre fonction de modèle pour sensibiliser à ce sujet et mettre fin aux stigmatisations.

Adaptation du lieu de travail

- Proposez des modèles de temps de travail flexibles et des possibilités de télétravail.
- Créez des espaces neutres sans plantes ni tableaux et offrant une vue apaisante sur la nature. Autorisez les casques à suppression de bruit et les lunettes de soleil, procédez à des ajustements et ne placez pas les bureaux près d’un lieu de passage, par exemple.
- Créez des espaces propices à l’isolement et au repos.
- Adaptez le lieu de travail aux besoins des collaborateurs, par exemple au niveau de l’éclairage, des écrans, des appareils de saisie, des propriétés acoustiques et sensorielles ou encore de la flexibilité de l’aménagement.
- Évitez les situations de stress social en n’imposant pas la participation aux pauses ou à des événements d’équipe.
- Mettez en place des règles flexibles pour les pauses afin de tenir compte des besoins, notamment en termes d’énergie, des collaborateurs neurodivergentes.
- Créez des programmes de mentorat ou de parrainage permettant aux collaborateurs neurodivergentes d’être accompagnés par des collègues expérimentés.

Communication claire

- Organisez des dialogues clairs au sujet des besoins et des défis afin de créer un environnement qui soutienne et mette en confiance les collaborateurs concernés.
- Communiquez vos attentes de manière transparente et évitez les ambiguïtés.
- Donnez des instructions objectives et structurées pour les tâches et les objectifs ainsi que des consignes sur les priorités.
- Dans vos mails et demandes, indiquez explicitement si vous attendez une réponse.
- Le cas échéant, communiquez à l'écrit afin d'éviter toute communication non verbale pouvant prêter à confusion.
- Complétez vos instructions orales par des aides visuelles, telles que des schémas, des listes ou des tableaux blancs.
- Prévoyez suffisamment de pauses pour les entretiens d'une durée prolongée.
- Donnez régulièrement un feedback constructif.

Processus de travail

- Permettez une période d'intégration approfondie.
- Instaurez un cadre constant.
- Favorisez le développement de stratégies de travail individuelles.
- Mettez en place des périodes de « travail en profondeur », où aucune perturbation n'est autorisée et les notifications push sont désactivées.
- Prévoyez des étapes de travail claires et proposez une assistance proactive pour la hiérarchisation des tâches afin de limiter autant que possible les incertitudes.
- Préparez des outils d'aide et des ressources, par exemple des aides spéciales à l'organisation ou des programmes de synthèse vocale.
- Dans la mesure où la situation le permet, autorisez les collaborateurs à traiter leurs tâches à leur propre rythme afin d'éviter toute surcharge.

Promotion des forces et des talents

- Laissez de la place à la créativité et l'innovation.
- Mettez en place des plateformes et des espaces sécurisés où les collaborateurs peuvent s'impliquer sans jugement de valeur ni préjugé.
- Répartissez les tâches en tenant compte des points forts de chaque collaborateur ou collaboratrice.
- Favorisez les plans de carrière individuels et encouragez un « job crafting » orienté sur les ressources.
- Encouragez la participation et intégrez activement les collaborateurs neurodivers aux processus de décision.

Bénéficiez d'un accompagnement avec le service social d'entreprise.

- Notre service social d'entreprise vous aide, vous et vos collaborateurs, à créer un environnement de travail inclusif et valorisant :
- Nous sommes un point de contact accessible pour les collaborateurs neurodivergentes qui souhaitent obtenir de l'aide pour des difficultés personnelles ou liées au travail.
- Lors des consultations individuelles, nous engageons une réflexion avec les demandeurs afin de trouver des solutions sur mesure pour surmonter le stress, gérer des conflits ou développer des stratégies pour une meilleure organisation au travail.
- Nous les redirigeons vers des offres de soutien complémentaires, telles que des centres de consultation externes, des groupes d'entraide, des thérapies ou des spécialistes médicaux.
- Nous soutenons et conseillons les familles et les proches des collaborateurs neurodivergentes afin d'améliorer la compréhension de leurs défis et forces et permettant ainsi une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.
- Nous faisons office d'intermédiaires entre les collaborateurs, les supérieurs hiérarchiques et les spécialistes des ressources humaines afin de communiquer les besoins de manière claire et de favoriser une compréhension mutuelle.
- Dans les situations difficiles, telles que des conflits au sein d'une équipe ou des cas de harcèlement, nous proposons une assistance rapide et compétente à toutes les parties prenantes.
- Nous accompagnons les entreprises dans l'adaptation à long terme de leurs processus et cadres de travail en vue d'une intégration optimale des collaborateurs neurodivergentes.
- Nous garantissons un espace protégé où les collaborateurs peuvent parler de ce qui les préoccupe en toute franchise et sans crainte de stigmatisation.

À plus long terme, de telles mesures ne profitent pas uniquement aux collaborateurs dont la neurodiversité a été diagnostiquée : globalement, un environnement de travail neurodivergentes est propice à l'ouverture, à la compréhension et au respect – autant de valeurs décisives pour tous les collaborateurs. Des modèles de travail flexibles, une communication claire et la valorisation des forces individuelles n'améliorent pas seulement la satisfaction : ils stimulent également la capacité d'innovation et la productivité de l'ensemble de l'équipe.