

# Inclure les personnes neurodivergentes dans le travail hybride et à distance

“Dans les environnements de THD, les personnes neuroatypiques peuvent avoir des difficultés à s’intégrer et à s’épanouir à cause de différents freins : une hypersensibilité sensorielle ou des façon de travailler ou de communiquer différentes, par exemple.



## Introduction

La neurodiversité fait référence aux variations naturelles du cerveau et de l'esprit humain et inclut des troubles comme l'autisme, le trouble de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H), la dyslexie et d'autres différences cognitives. Avec l'essor du télétravail, il est important de créer des environnements inclusifs pour les personnes neurodivergentes.

Comme tout·e autre employé·e, les personnes neurodivergentes (également appelées *neuroatypiques*) apportent des perspectives et des compétences uniques, mais elles sont plus susceptibles de rencontrer des difficultés dans les environnements de travail en ligne. Cette fiche propose des stratégies pour favoriser l'inclusion des employé·es neurodivergent·es et faire en sorte qu'elles et ils s'épanouissent dans le travail hybride et à distance (THD).

## Comprendre les enjeux

Quand les personnes neuroatypiques sont exclues du collectif de travail, il ne peut pas bénéficier de leurs compétences spécifiques, leurs différents points de vue et expériences qui sont susceptibles d'améliorer la prise de décision, stratégique comme opérationnelle, et apporter beaucoup à l'équipe. Dans les environnements de THD, les personnes neuroatypiques peuvent avoir des difficultés à s'intégrer et s'épanouir à cause de différents freins : une hypersensibilité sensorielle ou des façons de travailler ou communiquer différentes, par exemple.

## Comment promouvoir l'inclusion des personnes neurodivergentes dans le THD ?



### **Communiquer de façon claire et structurée**

Les personnes neurodivergentes, en particulier celles ayant un TDA/H ou sur le spectre de l'autisme, peuvent avoir des difficultés avec les échanges vagues ou ambigus. Il revient aux managers de faire en sorte que les objectifs, instructions et feedback soient communiqués de façon claire et structurée. Ils et elles peuvent notamment utiliser l'écrit le plus souvent possible, avec des listes ou des instructions étape par étape pour favoriser la clarté et éviter les malentendus.



### **Proposer une organisation du travail flexible**

Permettre aux employé·es d'organiser leur journée de travail en fonction de leur pic de productivité peut améliorer leur performance.



### **Promouvoir une culture de l'entraide**

Encouragez les managers à échanger de façon ouverte et empathique avec les employé·es neuroatypiques pour discuter de leurs besoins et préférences. Cela inclut de prendre en compte les sensibilités sensorielles, les styles de communication préférés et les difficultés propres à la personne concernée. Les managers peuvent promouvoir une culture de l'entraide en prenant régulièrement des nouvelles, en proposant de l'aide si besoin et en faisant des retours constructifs et précis.



### **Mobiliser la technologie pour améliorer l'accessibilité**

Assurez-vous que les outils et plateformes de travail à distance soient accessibles aux personnes neurodivergentes. Cela peut inclure des outils de dictée vocale, des applications de gestion des tâches ou encore des technologies de réduction du bruit.



### **Encourager les pauses régulières et le soutien de la santé mentale**

Le travail à distance peut être éprouvant pour les personnes neurodivergentes, en particulier pour celles atteintes d'un TDA/H ou d'un trouble anxieux. Encouragez le fait de prendre des pauses régulièrement pour leur permettre de mieux gérer leur concentration et leur niveau d'énergie. Proposez des ressources pour la santé mentale ou un accès à un service d'écoute pour aider les employé·es à faire face au stress, à l'anxiété ou à d'autres difficultés en termes de santé mentale.



### **Promouvoir l'égalité des chances en matière d'évolution de carrière**

Veillez à ce que les employé·es neuroatypiques aient accès aux mêmes opportunités d'évolution de carrière que leurs pairs neurotypiques. Cela implique d'avoir des processus clairs en termes de promotion, d'accès au mentorat ou au développement de compétences. Faites en sorte que les personnes neurodivergentes soient évaluées de façon équitable en tenant compte de leurs compétences spécifiques.

En plus de ces stratégies, il est important de demander aux employé·es concerné·es de quoi elles et ils ont besoin pour travailler de façon efficace : ce sont elles et eux qui savent le mieux ce qui leur convient ! Il suffit parfois de poser la question : « Que pouvons-nous faire pour mieux vous accompagner ? »

# Le rôle des ressources humaines

- Les RH peuvent proposer des formations sur la neurodiversité aux employé·es et aux managers de sorte à promouvoir la compréhension, l'empathie et la sensibilisation aux besoins spécifiques des personnes concernées dans un contexte de THD.
- Elles peuvent collaborer avec les managers pour s'assurer que les employé·es neuroatypiques ont les mêmes opportunités en termes d'évolution de carrière, d'accès aux programmes de mentorat, aux promotions et au développement des compétences.
- Les RH facilitent la mise en place d'aménagements (horaires de travail flexibles, outils spécialisés, espaces de travail adaptés aux sensibilités sensorielles...) et s'assurent les personnes neuroatypiques ont accès à un soutien et des ressources en lien avec la santé mentale.
- Il revient également au service RH d'évaluer régulièrement l'efficacité des politiques d'inclusion, notamment en demandant des retours aux employé·es neurodivergent·es et en ajustant les actions pour que toutes et tous se sentent soutenu·e et inclu·e.

## Conclusion

L'inclusion des employé·es neurodivergent·es dans les environnements de THD est essentiel pour constituer des équipes inclusives, innovantes et performantes. En assurant une communication claire, des modalités de travail flexibles et les ressources adaptées, les organisations favorisent un environnement dans lequel les employé·es neurodivergent·es peuvent s'épanouir et contribuer pleinement. L'inclusion des personnes neuroatypiques nécessite un engagement des RH et du management sur la durée pour qu'elles puissent se sentir soutenues, valorisées et capables de réussir.



### Pour aller plus loin

- Austin, J., & Pisano, C. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. Harvard Business Review.
- Houghton, S., & Anderson, R. (2019). Inclusion of Neurodiverse Employees in the Workplace: Strategies and Benefits. Journal of Occupational Psychology, 24(3), 221-232.
- Robertson, J., & Ne'eman, A. (2020). Neurodiversity in the workplace: A guide for HR and managers. The Neurodiversity Employment Network.