

Comment intégrer la neurodiversité en entreprise ?

LE PROJET

- ♦ Soutenu par la Région Occitanie, FACE Hérault a mené un travail de réflexion autour de la problématique de l'inclusion et de l'intégration des personnes neuroatypiques en entreprise.
- ♦ Une réflexion partagée entre entreprises du réseau FACE, institutions et structures spécialistes de la question.

REMERCIEMENTS

Nous remercions GEDEAS, AGEFIPH, ALADIN, UGECAM-CRIP et La plateforme PRP d'avoir apporté leurs expertises lors des échanges.

Nous remercions La Mutuelle des Motards de nous avoir accueilli dans leurs locaux.

Nous remercions également les entreprises qui ont participé aux groupes de travail : DELL, IBM, ADECCO, TRAVESSET, CFA Banque, WEBFORCE3, Mutuelle des motards, et Ebullition.

MOTS D'INTRODUCTIONS

- ♦ Entre aménagements physiques et adaptation du management, les compensations du handicap sont diverses et propres à chaque situation. Comment trouver les leviers individuels et collectifs d'inclusion ?
- ♦ Définir la neurodiversité pour comprendre de quoi nous parlons et surtout les impacts sur le travail et les relations de travail, permet ensuite d'analyser des situations et les adapter au mieux.

I. Neurodiversité : de quoi parle-t-on ?

DEFINITION

- ♦ Fonctionnements cognitifs innés et fortement influencés par les gènes. Ils peuvent influencer le développement de la personne dans sa personnalité, ses centres d'intérêt, sa façon de réfléchir et de voir le monde, sa façon de nouer des relations.

Les **TSA** (Troubles du Spectre de l'Autisme),

- ♦ Les Troubles **DYS**, les **TDHA** (Troubles De l'Attention avec ou sans Hyperactivité),
Les **TED** (Troubles Envahissant du Développement),
Les **HPI** (Haut Potentiel Intellectuel),
Les **HyperSensibles**

LES POINTS BLOQUANTS IDENTIFIES PAR LES PARTICIPANT.E.S



- ♦ Préjugés, peur de l'inconnu.
- ♦ Problématique de grille de lecture : limite de compréhension, possibilité de difficulté d'intégration sur un poste.
- ♦ Réelle méconnaissance des entreprises à ce sujet
- ♦ Les travailleur.se.s ont peur de dire qu'ils.elles n'y arrivent pas seul.e, difficulté à dire qu'ils.elles ont besoin d'aide.
- ♦ « On est trop ou pas assez ».
- ♦ Idée de raccourci fait en entreprise : « on a pas les codes, pas de travail ».

ET LES POSSIBLES BONNES PRATIQUES

- ♦ Sensibilisation des managers et des équipes
« La sensibilisation de l'équipe permet d'être vigilant, plus attentif et plus compréhensif ».
- ♦ Bienveillance
- ♦ Affichage pour la diversité Travail sur ce qui handicapant pour bien travailler
- ♦ Importance de la PMSMP pour le candidat comme l'entreprise
- ♦ Créer des grilles d'accueil
- ♦ Importance des éducateurs qui accompagnent les entreprises comme les jeunes

II. Missions des structures présentes

ASSOCIATION ALADIN

Domaines d'intervention :

- Volonté de répondre aux besoins des neuroatypiques.
- Informations aux familles, enseignant.e.s, entreprises, ...
- Sensibilisation dans les écoles
- Accompagnement des particuliers et des entreprises
- Développement d'un réseau sur le sujet de la neurodiversité

Le lien de l'association : <https://www.asso-aladin.fr/>

PLATFORME DE REHABILITATION DU CHU

Domaines d'intervention :

- Point d'entrée + accès à un.e psychologue, médecin...
- Reprise d'activité au sens large (bénévolat, service civique, travail avec les services publics de l'emploi, création d'entreprise...).
- Possibilité d'orienter
- Possibilité de faire des présentations aux entreprises

Lien de la plateforme : <https://www.chu-montpellier.fr/fr/information-transversale/publications/plateforme-de-rehabilitation-professionnelle-prp-5746>

DISPOSITIF PASS p'AS DE L'UGECAM-CRIP



Domaines d'intervention :

- Accompagnement de personnes en reconversion professionnelle
- Durée : 10 mois
 - > 4 mois : Habilité sociale, parler en groupe...
 - > 6 mois : Stages en entreprise

Lien du site reprenant les dispositifs de l'UGECAM dont le dispositif PASS P'AS : <https://crip-34.fr/dispositifs/>

II. Missions des structures présentes

ITEP & SESSAD

Exemple d'action concrète :

L'ITEP a organisé via FACE Hérault un stage progressif (deux jours par semaine dans un premier temps, trois jours par la suite et ainsi de suite) afin de permettre à un jeune passionné de mécanique de réaliser son rêve.

Ce jeune commence en janvier sa période de stage au sein de l'entreprise Citroën à Béziers.

Lien l'ITEP (Institut thérapeutique éducatif et pédagogique) : <http://www.itep-beziers.fr/>

Lien SESSAD (Service d'éducation spéciale et de soins à domicile) : <https://www.ugecam-occitanie.fr/etablissements/csre-alexandre-jollien-sessad-boreal>

GEDEAS

Domaines d'intervention :

- Accompagnement des entreprises : reconnaissance travailleur handicapé (TH)
- Aide à la gestion des attestations d'achat et représentation de votre entreprise sur les salons dédiés
- Mise à disposition de services et de prestations aux entreprises
- Communication grand public par l'utilisation de l'art

Lien de l'entreprise : <https://gedeas.fr/>



EXEMPLE D'ŒUVRE D'ART - GEDEAS



« L'haut isthme », c'est l'eau 2 vie de Krystel FIOL

« Il en dit long sur le chemin, parle et chante
au fil des hauts et des bas.
La vie quoi !

Moi, je vois cette eau bleue défilant sous mes
yeux, délicat ce cerveau qui ne se fait pas
assez entendre.

Prendre ! Prendre le temps de se lire les uns
aux autres, de s'abandonner au regard de
l'Autre

Jeu de nos émotions, JE est NOUS.»



III. CONCLUSION

LES PISTES D' ACTIONS ENVISAGEABLES

Programmer des rencontres et des visites d'entreprises classiques et adaptées ?

Accompagner les employeurs, les rassurer, les familiariser avec le handicap en général et de manière un peu plus précise

Un colloque sur la neurodiversité ?

Accompagnement de personnes en situation de neurodiversité et des entreprises ?

RETOUR EN IMAGE DE NOS TRAVAUX

