Comprendre les neurodiversités et leur impact dans le monde de l'entreprise

Mettre en place une politique Inclusion & Neurodiversité adaptée à l'humain d'aujourd'hui

PAR AMÉLIE RIGANO
FONDATRICE DE LIDERIS



Et si la clé de l'innovation, de la disruption et de la performance résidait dans la différence ?

Les cerveaux atypiques apportent une richesse de pensée, une intensité émotionnelle et une créativité hors norme.

Pourtant, moins de 20% des entreprises françaises prennent en compte la neurodivergence dans leur politique Diversité, Inclusion & Équité.

Ce guide vous accompagne pour faire de la neurodiversité une force collective — en construisant des espaces de travail plus justes, plus ouverts, et profondément humains.

SOMMAIRE

Pourquoi parler de neurodiversité aujourd'hui ?	3
Chapitre 1 - Comprendre la neurodiversité	4
Chapitre 2- Les impacts des neurodiversités en entreprise	5
Chapitre 3- Évaluer sa maturité inclusion et neurodiversté	6
Chapitre 4 - Construire une politique d'inclusion adaptée	7
Chapitre 5 - Sensibiliser, former, accompagner	8
Chapitre 6 - Suivre, évaluer et faire évoluer la démarche	9
Chapitre 7 - Vision prospective : l'entreprise de demain est neuro-inclusive	10
Chapitre 8 - L'intelligence collective commence par la différence	11
Mon histoire avec la neurodiversité (par Amélie Rigano)	12
Annexe 1 - Grille d'auto-diagnostic de maturité inclusion & diversité	15
Annexe 2 - Checklist Managers & RH	17
Annexe 3 - Exemple d'un tableau de bord de suivi	18
Annexe 4 - Lexique pour "vulgariser" les neurodiversités	19
Annexe 5 - Exemple de charte neuro-inclusive créée avec LIDERIS	20
Bibliographie & Ressources	21

Pourquoi parler de neurodiversité aujourd'hui ?

Les entreprises ont compris depuis plusieurs années que **la diversité est un facteur de richesse.**

Diversité culturelle, générationnelle, de genre…
Mais **un champ reste encore peu exploré : celui de la diversité cognitive.**

Les neurodiversités — qui regroupent les profils atypiques tels que les personnes avec un TDAH, autisme, HPI, Dys, ou encore des hypersensibilités — représentent **15 à 20 % de la population mondiale active**.
Et pourtant, ces talents sont souvent sous-représentés ou mal compris dans les environnements professionnels classiques.

Le défi d'aujourd'hui n'est donc plus seulement d'embaucher différemment, mais de penser différemment.
Les entreprises qui réussissent leur transformation culturelle sont celles qui comprennent que la neurodiversité n'est pas une contrainte, mais une opportunité stratégique : celle d'attirer des profils créatifs, d'innover autrement, et de renforcer la cohésion par la reconnaissance de la singularité.

Un enjeu humain, économique et culturel

Selon l'OCDE, la sous-utilisation du potentiel des talents neurodivergents coûte à l'économie mondiale plus de 1 000 milliards de dollars par an.
(Oui, oui, je vous invite à relire plusieurs fois ces chiffres et les suivants.)

À l'inverse, les entreprises ayant mis en place des politiques d'inclusion cognitive enregistrent en moyenne +20 % d'innovation produit et +30 % d'engagement collaborateur (source : Deloitte, 2023).

Mais au-delà des chiffres, l'enjeu est humain : il s'agit de permettre à chacun de travailler dans un environnement qui respecte son mode de fonctionnement, et d'ouvrir les organisations à une nouvelle forme d'intelligence collective.



"Nous ne sommes plus dans une ère où l'on doit 'intégrer' ceux qui sortent du cadre. Nous entrons dans une ère où le cadre lui-même doit s'élargir pour accueillir la réalité humaine dans toute ses dimensions"

Chapitre 1 - COMPRENDRE LA NEURODIVERSITÉ

De la différence à la richesse

Le terme neurodiversité, introduit dans les années 1990 par la sociologue australienne Judy Singer, repose sur une idée simple :

les différences neurologiques ne sont pas des anomalies à corriger, mais des variantes naturelles du fonctionnement humain.

Cela englobe notamment :

- **TDAH** (trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité)
- **TSA** (trouble du spectre de l'autisme)
- **HPI** (haut potentiel intellectuel / émotionnel)
- **Troubles "Dys"** : dyslexie, dyspraxie, dyscalculie, dysgraphie, dysorthographie, etc.
- **Hypersensibilité sensorielle ou émotionnelle**

Ce que dit la science

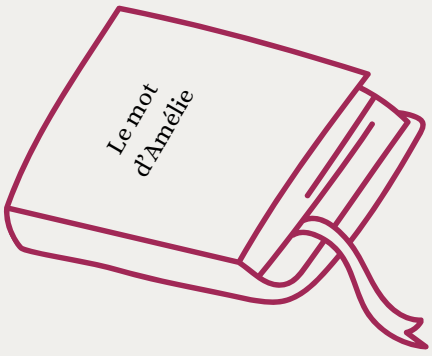
Les études en neurosciences démontrent que ces profils présentent souvent des atypismes de connectivité neuronale : **un cerveau qui fonctionne en réseau plus large, parfois plus rapide, ou avec des circuits attentionnels différents.**

Résultat : **une capacité à voir les choses sous un angle neuf, à détecter des patterns invisibles ou à produire des associations d'idées originales.**

Mais ces différences s'accompagnent aussi de défis : **surcharge sensorielle, épuisement cognitif, difficultés de priorisation ou d'adaptation à des environnements très normés.**

Les idées reçues à déconstruire

❌ Les neuroatypiques ne sont pas "inadaptés", ils sont surtout "mal compris" (par les autres et par eux !).
❌ Ils ne manquent pas de discipline ; ils ont besoin d'un environnement ajusté à leur fonctionnement.
❌ Ils ne veulent pas d'aménagements de confort ; ils réclament des conditions de performance durable.
Souvent d'ailleurs, ils ne réclament rien mais leur santé mentale et leur énergie physique en pâtissent.



"Comprendre la neurodiversité,
c'est changer de paradigme :
passer d'un regard sur le déficit
à un regard sur la dynamique.
La différence n'est pas une faiblesse,
c'est une structure cognitive singulière."

Chapitre 2 - LES IMPACTS DES NEURODIVERSITÉS EN ENTREPRISE

LES FORCES

- Créativité accrue et pensée en arborescence.
- Capacité d'hyperfocalisation sur des sujets complexes (surtout chez les profils autistes et HPI).
- Pensée systémique et vision globale.
- Empathie, sens de la justice, engagement fort.
- Résilience et capacité à sortir des sentiers battus (leur histoire de vie les a souvent beaucoup éprouvée et ils ont lutté, parfois sans savoir que c'était de la lutte, pour arriver là où ils en sont).

LES DÉFIS

- Difficulté à supporter les environnements bruyants ou rigides/
- Gestion du temps et des priorités (beaucoup souffrent d'une procrastination qu'ils ne s'expliquent pas, ainsi que de dispersion mentale).
- Fatigue liée au "camouflage" (masquer ses particularités pour s'adapter).
- Communication parfois perçue comme décalée, inadaptée.
- Burn-out (plus fréquent dans les organisations non adaptées).

Des initiatives inspirantes en entreprise :
SAP : programme "Autism at Work" depuis 2013, +160 employés autistes, taux de rétention 90 %.
Microsoft : recrutement spécialisé et mentorat dédié aux profils neurodivergents.
Deloitte Canada : cellule "Diversity of Thought" intégrant les neuroprofils dans la stratégie innovation.



"Les neurodiversités ne sont pas un sujet de bienveillance, mais de performance collective.
Une entreprise qui s'ouvre à la différence cognitive ouvre en réalité la porte à sa propre évolution."

Chapitre 3 - ÉVALUER SA MATURITÉ INCLUSION & NEURODIVERSITÉ

Les 4 niveaux de maturité

1- IGNORANCE

Aucune politique formalisée.
Sujet tabou et inexistant. .

2- SENSIBILISATION

Volonté de faire mieux.
Actions ponctuelles.

3- INTÉGRATION

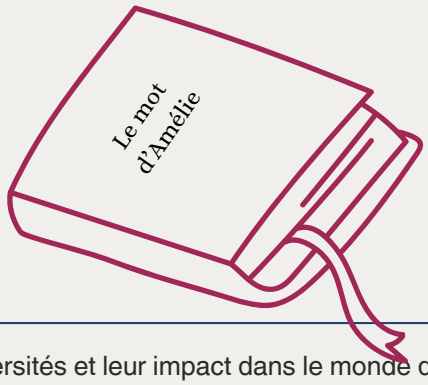
Politique et pratiques structurées.
Communication ouverte.

4- LEADERSHIP

Inclusion en tant que pilier de la culture et levier de marque employeur.

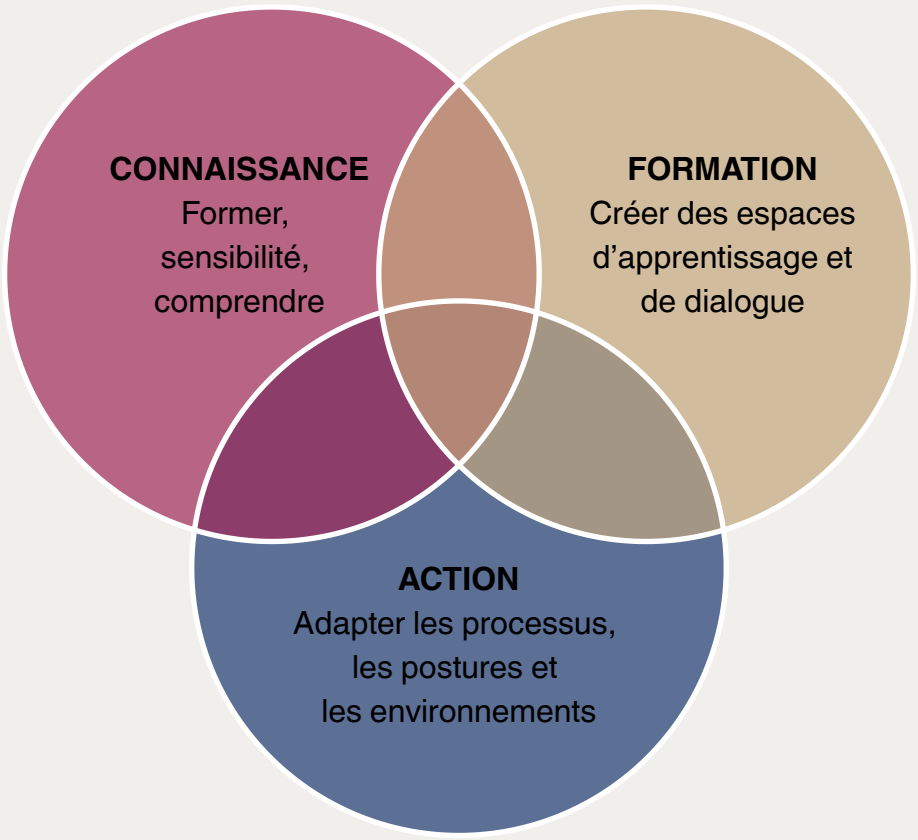
Notre outil de diagnostic LIDERIS est un des produits phrase de nos accompagnements pour mesurer dans votre entreprise

- La culture et la communication interne
- Les processus RH (recrutement, onboarding, accompagnement)
- Les pratiques managériales
- Les aménagements et environnements physiques
- Le ressenti des collaborateurs



Diagnostiquer son niveau d'inclusion, c'est accepter de regarder sans juger. L'inclusion ne commence pas par l'action, elle commence par la conscience."

Chapitre 4 - CONSTRUIRE UNE POLITIQUE D'INCLUSION ADAPTÉE



Parler ouvertement de neurodiversité et nommer celles-ci produit systématiquement un effet remarquable chez les collaborateurs qui n'osaient pas l'exprimer.



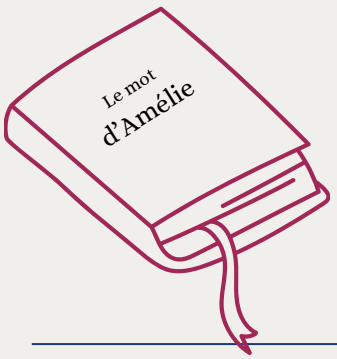
Créez des Quick Wins !

Créer un **canal confidentiel** pour exprimer ses besoins.

Ajuster les espaces et modes de communication.

Former les managers à la diversité cognitive.

Instaurer une **culture** du feedback bienveillant.



"Une politique inclusive n'est pas une somme d'initiatives,
c'est une cohérence :
celle d'un système qui reconnaît que l'humain,
dans toute sa complexité.
C'est même son actif le plus précieux."

Chapitre 5 - SENSIBIISER, FORMER, ACCOMPAGNER

Former les managers : du contrôle à la compréhension
Le premier levier d'inclusion durable réside dans la posture managériale.
Les managers de proximité sont les vecteurs principaux de la culture d'entreprise, et souvent les premiers interlocuteurs des collaborateurs neurodivergents.

Selon une étude de Deloitte (2023), **72 % des salariés neuroatypiques estiment que leur hiérarchie ne comprend pas leurs besoins spécifiques.**

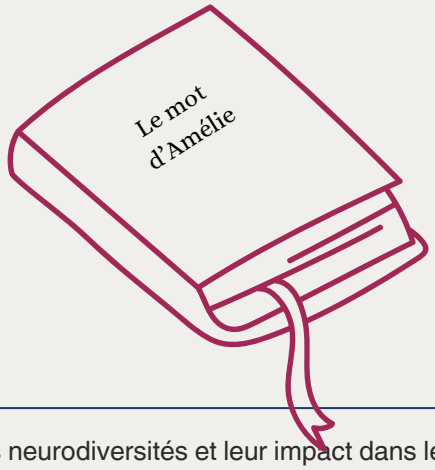
Former les managers, c'est donc :
- Les aider à identifier les signaux faibles (fatigue cognitive, isolement, surcharge sensorielle).
- Leur apprendre à communiquer avec clarté et souplesse.
- Les amener à valoriser la performance autrement, sans confondre conformité et efficacité.

L'objectif n'est pas de "faire de la psychologie", mais d'acquérir une intelligence relationnelle appliquée à la diversité cognitive.

Communiquer avec les équipes : changer les représentations
La culture neuro-inclusive repose sur un principe fondamental : rendre visible ce qui ne l'est pas.
Des actions simples peuvent avoir un impact profond :
- **Témoignages internes**
- **Campagnes de sensibilisation** (conférences, vidéos, affiches, podcasts)
- **Journées thématiques** "Richesses neurodivergentes » / « TDAH » / « Autisme » / « Intelligences multiples »
- Mise en avant des collaborateurs engagés pour un environnement inclusif

Ces démarches favorisent un climat où chacun ose parler de son mode de fonctionnement, sans peur d'être jugé.

Co-**créer une culture neuro-inclusive**
Une politique d'inclusion réussie ne se décrète pas : elle se co-construit.
Les collaborateurs concernés doivent être impliqués dès la conception :
Groupes de travail mixtes RH / salariés / managers
Feedbacks anonymes sur les pratiques
Ambassadeurs de la neurodiversité
La co-création crée un **sentiment d'appartenance fort** et permet d'éviter les actions "vitrines".



"Sensibiliser, ce n'est pas imposer une vision :
c'est ouvrir des perspectives.
Former, ce n'est pas transmettre des recettes :
c'est éveiller une conscience.
L'inclusion ne se mesure pas au nombre d'actions,
mais à la qualité du lien qu'elles créent."

Chapitre 6 - SUIVRE, ÉVALUER ET FAIRE ÉVOLUER LA DÉMARCHE

Pourquoi mesurer ?
Ce qui se mesure s'améliore.
Mais l'inclusion ne se réduit pas à des chiffres : il y a des indicateurs humains à prendre en compte.

Une politique d'inclusion efficace repose sur 3 niveau de mesure

1- L'impact sur les personnes : satisfaction, bien-être, sentiment d'appartenance.

2- L'impact sur l'organisation : engagement, innovation, rétention des talents

3- L'impact externe : réputation, attractivité, RSE

Les indicateurs de réussite

Domaine	Indicateurs	Exemple
RH	Taux de recrutement et de maintien en poste de profils neurodivergents	Objectif : progression annuelle de 5 %
Bien-être	Taux d'auto-déclaration de satisfaction	Baromètre interne
Performance	Innovation, créativité, résolution de problèmes	Mesure qualitative via feedbacks 360°
Communication	Campagnes et sensibilisation	Nombre d'initiatives menées et impact perçu

Le suivi évolutif

Évaluer tous les 12 mois la maturité organisationnelle
Recueillir les feedbacks
Ajuster les dispositifs d'aménagements
Mettre en place un comité "Inclusion et neurodiversité"



"Mesurer sans juger, c'est donner à la démarche son sens véritable.
L'inclusion est vivante : elle évolue avec les personnes qu'elle touche.
Une politique neuro-inclusive n'est jamais terminée : elle s'ajuste, comme toute relation humaine."

Chapitre 7 - VISION PROSPECTIVE : l'entreprise de demain est neuro-inclusive

Une transformation culturelle profonde

Le monde du travail change.
Les nouvelles générations recherchent du sens, de la souplesse, et un environnement respectueux des singularités.

Les entreprises qui intègrent les neurodiversités en leur cœur deviennent plus adaptables, plus innovantes et plus attractives.

Une entreprise neuro-inclusive, c'est une organisation :

Qui pense en termes de talents et non de normes
Qui favorise la sécurité psychologique
Qui reconnaît les formes multiples de l'intelligence humaine

Inclusion et leadership conscient

Les dirigeants qui s'engagent sur ce chemin incarnent une nouvelle forme de leadership :
l**e leadership conscient.**

Ils reconnaissent la diversité cognitive comme **un capital stratégique**, et l'inclusion comme une posture de lucidité : **comprendre avant de vouloir transformer.**



"Le futur du travail ne sera pas inclusif parce qu'il y aura des chartes et des comités.
Il le sera parce qu'on aura compris que la performance durable naît de la compréhension profonde de l'humain.

... Et parce que les grands Leaders sont eux-mêmes (neuro) atypiques."

Chapitre 8 - L’intelligence collective commence par la différence

La neurodiversité n’est pas une simple tendance.
C’est une réalité humaine.

L’inclusion n’est pas une option.
C’est un levier stratégique.

Les entreprises qui feront la différence demain seront celles qui auront su conjuguer performance et conscience,
exigence et bienveillance,
cadre et liberté.

Construire une politique d’inclusion adaptée, c’est accepter que le monde du travail doive évoluer avec ceux qui le font vivre.



“L’inclusion des neurodiversités n’est pas un sujet RH ou de simple sensibilité.
C’est un enjeu de société.
C’est la capacité d’une entreprise à reconnaître l’unicité humaine comme une ressource stratégique.
Chez LIDERIS, nous accompagnons les organisations qui veulent bâtir des environnements réellement humains, où chacun peut contribuer selon sa propre logique, sa propre intensité, sa propre lumière.
Mais surtout, nous savons que c’est dans la pluralité des individualités que nous rendons le collectif performant et pérenne. »

Qui suis-je pour vous parler de neurodiversité et d'inclusion dans l'univers de l'entreprise ?
MON HISTOIRE

J**e suis Amélie Rigano** et toute ma vie s'articule autour de ces thèmes.
Je viens d'une génération où les enfants et adolescents qui ne rentraient pas dans le cadre étaient considérés comme « mal élevés » et perdus (et accessoirement leurs parents quasiment pendus sur la place publique).
Alors moi, j'ai trouvé la solution : j'étais une petite fille puis une ado « parfaite ».
Excellente à l'école et en violon, docile, rêveuse. Je ne contrariais personne et bien sûr que j'ai été biberonnée aux : « sois sage », « fais plaisir », « ne fais pas de vague ».

Mais voilà la vérité : comme je suis au fond de moi une immense leader avec de l'ambition, des rêves à foison, j'ai surtout appris à taire tout ceci et à y aller sans en parler, à la force de mon travail, de mon courage, de mon intelligence et de ma créativité.
Et le driver le plus profond que j'ai inscrit en moi a été : « Sois forte ! ».
Tout le monde pensait _ moi la première _ que j'étais douce, docile, gentille, fragile … alors que le moteur de Ferrari tournait dans le vide, sous l'apparence d'une petite voiture girly.
J'ai suivi des études de langues, de Droit, j'ai travaillé très tôt dans les RH. Je deviens formatrice pour adultes en RH, Management, Leadership alors que j'ai à peine 21 ans.
Plus tard, je suis en parallèle de mon métier un Master en Entrepreneuriat et Management ; ainsi qu'un MBA Commerce.

J'ai rencontré très jeune celui qui allait devenir mon mari, Steve.
Je ne vous raconterai pas son parcours ici, mais Steve est à la fois semblable et aux antipodes de moi.
Même génération. Le garçon dont on disait qu'il « est intelligent mais ne fiche rien ».
À 14 ans, il démonte l'ordinateur tout neuf de son père, sait qu'il a intérêt à tout remonter avant le retour du travail de ce dernier et accomplit la mission à la perfection, tout en tombant le même jour dans le monde des geeks. Très vite s'ensuit une virée dans le milieu obscur du Hacking, dont il fait ensuite une force.
Steve, vous voyez, c'est le profil parfait du Geek autodidacte qui a la réputation dans l'entreprise d'être « le mec qui sait tout sur tout », mais aussi celui qu'on craint car il a réponse à tout et qu'il ne lâche pas quand il a des convictions et certitudes.

Je vous le disais : **mêmes profils sous des allures radicalement différentes.**
Mais à cette époque personne ne parle de HPI, de TDAH, de TSA, de HPE. Même pas de dys- en fin de compte puisque les gens ne connaissent que le nom 'dyslexie' sans trop savoir quoi faire de ces personnes (j'apprendrai bien plus tard avec mes enfants que je suis aussi dyspraxique).

Nous avons 22 ans lorsque né Mattéo, notre premier enfant.
Nous ne savons pas encore que nous allons rentrer dans le cercle infernal du système scolaire quand on a un enfant 'différent'. D'ailleurs nous ne savons pas encore que Mattéo est autiste Asperger. Il ne sera diagnostiqué qu'en fin de CM1 après des années de harcèlement scolaire de la part d'élèves et d'enseignants (oui, j'insiste sur ce deuxième point) et d'errance sous forme de conseils incomplets et absence de guidance autour de nous.
Notre second fils Valentin n'a que 18 mois d'écart avec Mattéo et nous avons découvert le TDAH (trouble de l'attention avec hyperactivité et le HPI (haut potentiel intellectuel) qui est couplé avec un TSA (trouble du spectre de l'autisme). Valentin est un enfant brillant, très vif à qui on demande de ne pas bouger alors que son cerveau rend cela impossible.
Alors qu'il est en grande section de maternelle, l'équipe éducative me le décrit comme un enfant asocial, désinhibé, qui ne sait pas respecter les codes les plus fondamentaux et qui est en échec scolaire.
Scoop : au moment où je rédige cet e-book, Valentin est en terminale, a de nombreux amis dans son lycée, des résultats parmi les plus brillants et s'apprête sans doute à obtenir la mention Très Bien au bac, tout en achevant sa 4e année de JSP (jeunes sapeurs-pompiers), son rêve depuis toujours.

C'est avec Mattéo et Valentin que j'ai sombré dans le monde de la neurodivergence car je me suis perdue dans les méandres des diagnostics qui ne viennent jamais, les critiques, les suppositions, les jugements. Et surtout mes propres jugements sur moi-même, notre couple, notre parentalité.
Avant ce moment, celui où tout bascule et où vous vous dites : « *c'est fini ! plus personne ne me dira qui sont mes enfants, qui est ma famille ; qui JE suis !* ».

Je suis alors en train de me certifier en PNL, je m'apprête à devenir Coach Business certifiée et à partir de cet instant, j'ouvre les yeux, je lis tous les ouvrages sur ces sujets. Je suis un D.U. Autisme et troubles associés auprès de l'hôpital psychiatrique du Vinatier (Lyon) et un grand nombre de formations en psychologie, techniques de diagnostic et d'accompagnement.

… Je ne vous ai pas dit que durant cette période, nous avons encore 3 autres enfants : Rafael (diagnostiqué plus tard avec un TSA léger et surtout une très forte hypersensibilité), Clémentine (TSA et dyspraxique, mais je vous parlerai une autre fois des neurodivergences chez la fille et la femme !) et Violette qui a bien sûr des traits mais que nous ne faisons pas diagnostiquer car elle est brillante, joyeuse et que tout va bien pour elle _ jamais je n'ai cherché à diagnostiquer qui que ce soit pour le plaisir.

Je dois vous dire ceci, qui est certainement la liaison entre vous, moi et cet e-book : il m'a fallu des années à former des équipes de Leaders, managers, accompagner des dirigeants et coacher des personnes en recherche de sens professionnel et personnel pour arriver encore à cette évidence …

Toutes les personnes qui sont attirées par mon énergie, mes messages, ma puissance personnelle et mon leadership sont des personnes que je peux qualifier d'atypiques, voire de neuroatypiques.
Certaines le savent ; d'autres s'en doutent mais ne vont pas plus loin dans la démarche ou n'osent pas envisager d'être « haut potentiel » (ou en ont peur) ; et certains ne connaissent toujours pas l'existence de ces subtilités qui concernent pourtant 1 personne sur 5.

C’est au moment où j’ai compris le fil de ma vie, de mon histoire, de celle de mon couple, de ma famille et de mes clients, que j’ai su :

MA MISSION est de faire le lien entre la richesse, la différence et le potentiel de chaque individu ET les milieux dans lesquels il évolue.

Alors oui, les terrains applicatifs sont légion et ma multipotentialité me donnerait envie d’aller sur beaucoup d’entre eux : parentalité, éducation, enseignement, orientation professionnelle, psychologie, dépression et burnout, management, stratégie d’entreprise …
Après avoir oscillé entre ceux-ci pendant plusieurs années, mon cœur revient sans arrêt à son essence : je suis une businesswoman et j’aime l’Entreprise.

Je suis une pionnière dans le monde de l’inclusion des Neurodiversités en entreprise, encore plus dans la manière dont je la conçois : non pas comme une défaillance à soutenir, mais comme une richesse humaine et un gage de performance sociétale et économique.
À la manière de Walt Disney qu’on a regardé comme un doux rêveur 300 fois avant d’accepter d’investir dans sa vision, les entreprises m’ont toujours dit que c’était « intéressant » sans donner suite à ma proposition d’investir dans la mise en place d’une réelle politique d’Inclusion et de valorisation des Neurodiversités.

Mais ces dernières années, le vent tourne. Des entreprises ont été aussi précurseurs en la matière : SAP, Microsoft. Elles sont trop rares encore, mais elles ont permis d’ouvrir la voie et surtout de transmettre des rapports très positifs et prometteurs concernant la rétention des plus grands talents, l’accompagnement des carrières, la performance des équipes et du résultat, quand les profils neurodivergents sont accompagnés.

L’autisme a été mis en avant. Et oui, même si chaque avancée présente aussi ses défauts (on a entendu partout des gens nous dire : « *votre fils est autiste, quelle chance !* »), elle a toujours le mérite de faire évoluer les mœurs.

Les autistes aussi ont davantage pris la parole et ont été reconnus : je vous encourage à écouter les conférences de Josef Schovanec et de Hugo Horiot.
Les parents d’enfants « différents » s’expriment désormais sur les réseaux sociaux et se reconnaissent entre eux.
Des psychiatres et psychologues ont écrit des ouvrages, comme Jeanne Siaud-Facchin qui a donné une appellation à ces enfants « Zèbres ».

Et dans tout cet environnement, moi, Amélie RIGANO, qui gardait en vue qu’en plein cœur des entreprises, il y a des centaines, des milliers de personnes complètement perdues, ignorées dans leurs besoins et fonctionnements fondamentaux, alors que notre économie en souffrance s’assoit sur leurs énormes capacités cognitives et disruptives.
Aujourd’hui je me présente à vous avec mon expérience de plus de 40 ans, enrichie de celles des centaines de personnes, équipes et entreprises que j’ai coachées, accompagnées, soutenues et écoutées en secret me confier leurs difficultés, frustrations, échecs, rêves, ambitions et réussites.

Mon talent est de voir les potentiels humains ET environnementaux.
En intervenant dans vos univers et entreprises, je vous aide à doubler, tripler (ou plus) votre performance tout en valorisant les capacités ignorées ou sous-employées de vos plus grands talents et leaders.

Annexe 1 - Grille d'auto-diagnostic de maturité inclusion & diversité

Échelle :
1 = Non initié | 2 = Émergent | 3 = Structuré | 4 = Leader

Axe : Vision & gouvernance	1	2	3	4
1. L'inclusion fait-elle partie de la stratégie globale ?	Jamais abordée	Mentionnée ponctuellement	Intégrée à la stratégie D&I	Stratégie formelle incluant la neurodiversité
2. Existe-t-il un sponsor/comité D&I ?	Aucun	Initiatives individuelles	Comité formé mais peu actif	Comité actif avec pilotage régulier
3. Objectifs D&I formalisés et suivis ?	Aucun objectif	Objectifs informels	Objectifs définis et suivis annuellement	Objectifs mesurés, reportés et ajustés
4. Engagement de la direction sur la neurodiversité	Aucun	Discours ponctuel	Engagement public et interne	Direction exemplaire et communicante

Axe : Communication & sensibilisation	1	2	3	4
1. Communication interne D&I	Inexistante	Rare	Régulière	Stratégique, multicanal et inclusive
2. Actions de sensibilisation	Aucune	1 à 2 actions ponctuelles	Programme annuel	Programme structuré avec évaluations
3. Connaissance des types de neurodiversité	Méconnaissance générale	Quelques collaborateurs informés	Modules internes ou ressources disponibles	Forte culture interne et compréhension partagée
4. Ressources internes disponibles	Aucune	Documents basiques	Guides, vidéos, supports en accès libre	Bibliothèque complète + formations en libre-service

Axe : Process RH	1	2	3	4
1. Recrutement inclusif	Aucun ajustement	Ajustements ponctuels (ex : reformulation)	Processus adaptés et communiqués	Recrutement pleinement inclusif et évalué
2. Aménagements raisonnables	Non existants	Gérés au cas par cas	Procédure claire et accessible	Aménagements proactifs, rapides et normalisés
3. Neurodiversité dans l'onboarding & carrière	Non prise en compte	Adaptations informelles	Prise en compte dans parcours RH	Politiques solides + accompagnement individualisé
4. Managers RH formés	Pas formés	Sensibilisation légère	Formations régulières	Expertise interne + mentors et référents ND

Échelle :
1 = Non initié | 2 = Émergent | 3 = Structuré | 4 = Leader

Axe : Environnement & aménagement	1	2	3	4
1. Adaptation des espaces	Aucune	Ajustements mineurs	Zones adaptées existantes	Politique d'aménagement pensée ND-friendly
2. Charge sensorielle	Non prise en compte	Réduction ponctuelle	Améliorations régulières	Contrôle sensoriel intégré dans le design
3. Outils & modes de travail	Non adaptés	Adaptations sur demande	Outils pensés pour divers profils	Stratégie complète (focus time, flex, kits ND)
4. Modalités flexibles	Absentes	Télétravail limité	Flexibilité organisée	Flexibilité complète et personnalisée

Axe : Formation & leadership	1	2	3	4
1. Formation des managers à l'inclusion	Aucune	Sensibilisation basique	Programme de formation annuel	Formations avancées + coaching spécifique
2. Formation des équipes	Inexistante	Ateliers ponctuels	Modules e-learning / sessions régulières	Culture interne forte + parcours obligatoires
3. Culture du feedback	Rare ou inexistante	Basique	Feedback structuré et bienveillant	Feedback inclusif intégré dans le management
4. Leadership inclusif	Non présent	Quelques initiatives	Pratiques inclusives formalisées	Leadership inclusif valorisé, mesuré et diffusé



Que faire de ces résultats ?

Ils vous offrent un état de situation à aujourd'hui.

Ensemble, nous allons travailler sur la mise en adéquation de vos besoins, objectifs, des ressources humaines que vous accompagnez et poser les jalons d'une **montée en puissance de vos scores Politique Inclusion & Neurodiversité.**

Annexe 2 - CHECKLIST MANAGERS & RH

Question	Oui	Non	Actions concrètes recommandées
Ai-je pris le temps de comprendre le mode de fonctionnement de mon collaborateur ?	□	□	Mener un entretien dédié ; demander ses besoins (cadre, rythme, communication) ; clarifier ses zones d'excellence et ses points de friction.
Mon environnement de travail permet-il la concentration et la flexibilité nécessaires ?	□	□	Proposer des créneaux "focus time", permettre le télétravail, réduire le bruit, ajuster l'éclairage, offrir casques antibruit / espace calme.
Mes feedbacks encouragent-ils la confiance plutôt que la peur de l'erreur ?	□	□	Utiliser la méthode « feed-forward », valoriser les réussites, nommer les attentes clairement, éviter les critiques vagues, privilégier la régularité.

Question	Oui	Non	Actions concrètes recommandées
Les processus de recrutement sont-ils ouverts à la diversité cognitive ?	□	□	Adapter les annonces (clarté, pas de jargon), proposer des entretiens structurés, autoriser supports visuels, offrir des pauses, préciser les étapes à l'avance.
Les outils d'évaluation valorisent-ils les forces atypiques ?	□	□	Intégrer tests de créativité, résolution de problèmes, analyse globale ; réduire le poids des critères normatifs (multitâche, rapidité excessive).
L'onboarding inclut-il une phase d'adaptation personnalisée ?	□	□	Prévoir un référent, clarifier le rôle étape par étape, fournir un guide simple, organiser un point à 1 semaine / 1 mois, personnaliser l'intégration selon le profil.

Annexe 3 - TABLEAU DE BORD DE SUIVI (exemple)

Indicateur	Fréquence	Responsable	Mode de mesure	Objectif
Satisfaction des collaborateurs neurodivergents	1x/an	RH	Enquête anonyme dédiée + verbatims	≥ 80 %
Taux de sensibilisation managériale	1x/an	Formation / RH	% de managers ayant suivi le module ND	100%
Nombre de projets d'aménagement et d'adaptation en cours	2x/an	DSI / RH / Services généraux	Suivi des demandes + avancement	Progression continue / suivi permanent
Présence et qualité de la communication interne sur la neurodiversité	1x/trimestre	Communication interne	Nombre d'actions + taux d'engagement	Communication visible, positive et régulière
Taux d'accès aux aménagements raisonnables	1x/an	RH	Nombre de demandes vs. nombre d'aménagements fournis	≥ 95 %
Feedback collaborateur post-onboarding	2x/an	RH	Questionnaire dédié aux nouveaux arrivants ND	≥ 85 % satisfaction
Participation aux initiatives inclusives	Semestriel	RH / Communication	% de participation aux ateliers, conférences	+20 % / an
Évolution du turnover des profils ND	Annuel	RH	Analyse RH + entretiens de sortie	Diminution continue ou stabilité optimale

Annexe 4 - LEXIQUE
pour “vulgariser” les neurodiversités

Terme	Définition simplifiée
Neurodiversité	Idée que les cerveaux fonctionnent différemment et que ces différences sont normales et utiles.
Neuroatypique (env. 20% de la population globale)	Personne dont le fonctionnement mental, sensoriel ou émotionnel sort de la norme majoritaire.
Neurotypique	Personne ayant un fonctionnement “classique”, majoritaire dans la population.
TDAH (Trouble déficitaire de l’attention - avec ou sans hyperactivité)	Fonctionnement marqué par une attention variable, parfois une grande impulsivité, et une relation différente au temps. Possibilité d’hyperfocus.
TSA (trouble du spectre de l’autisme - Autisme)	Fonctionnement caractérisé par une sensibilité sensorielle particulière, une communication différente et une pensée très logique ou détaillée.
HPI - HPE (Haut Potentiel Intellectuel / Émotionnel)	Haut potentiel intellectuel ou émotionnel : pensée rapide, grande sensibilité, besoin de sens et de stimulation.
Hypersensibilité	Réactions émotionnelles ou sensorielles plus fortes que la moyenne. Grande empathie et perception fine.
Dyspraxie (TDC)	Difficulté à planifier ou coordonner les gestes. Impact possible sur l’écriture ou l’organisation.
Dyslexie	Difficulté à traiter les sons et les mots. Souvent compensée par une pensée visuelle et intuitive.
Dyscalculie	Difficulté avec les chiffres, symboles et raisonnements mathématiques, sans lien avec l’intelligence globale.
Pensée en arborescence	Mode de pensée où une idée en entraîne plusieurs autres. Très utile en créativité et stratégie.
Hyperfocus	Concentration intense sur une tâche qui passionne, parfois au point d’ignorer le reste.
Masquage	Effort pour “faire comme tout le monde” et cacher ses différences, souvent au détriment du bien-être.

Annexe 5 - Exemple de charte neuro-inclusive créée avec LIDERIS

Voir la différence comme une force

Chaque cerveau est unique, chaque façon de penser est précieuse.
Nos différences acceptées et réunies créent une intelligence collective plus riche et plus inventive.

Créer un espace où l'on peut exister

Chacun peut parler, proposer, se tromper et grandir sans peur du jugement.
L'écoute, la bienveillance et la sécurité psychologique sont notre socle.

Évoluer dans un espace adapté à chacun

Nos environnements physiques et numériques sont pensés pour que chacun puisse se sentir à l'aise, concentré et efficace, sans compromis sur sa singularité.

Former, accompagner, comprendre

On ne se contente pas de tolérer la différence : on apprend à la connaître, à l'accueillir,
et on guide les leaders pour qu'ils transforment cette compréhension en actions concrètes.

Toujours progresser

On mesure, on écoute, on ajuste, on améliore.
L'inclusion n'est pas un objectif ponctuel : c'est un chemin,
et on veut le parcourir avec intégrité et constance.





BIBLIOGRAPHIE & RESSOURCES

Ouvrages de référence

Judy Singer (1999) – Neurodiversity: The Birth of an Idea
Thomas Armstrong (2010) – The Power of Neurodiversity
Temple Grandin (2021) – Visual Thinking
Daniel Tammet (2019) – Every Word Is a Bird We Teach to Sing

Études et rapports

OCDE (2022) – Neurodiversity and Employment
Deloitte (2023) – Diversity of Thought in the Workplace
Harvard Business Review (2021) – Neurodiversity as a Competitive Advantage
OMS (2020) – Global Report on Disability and Inclusion
ONU (2022) – Human Diversity and Equal Opportunity

Ressources françaises

AGEFIPH – Guide Entreprise & Neurodiversité
Observatoire de la Neurodiversité – Études et recommandations 2024
Fondation Travailler Autrement – Inclusion et performance collective



AMÉLIE RIGANO

BUSINESS COACH & MENTOR DE LEADERS ET DIRIGEANTS ATYPIQUES ET VISIONNAIRES

Détectrice de potentiels hors normes, elle transforme les talents inexploités en forces stratégiques.
Son approche unique, mêlant bienveillance et précision chirurgicale, fait d'elle l'alliée incontournable des leaders ambitieux et atypiques.
Amélie est dirigeante d'entreprise avec **+ de 20 ans d'expérience** dans l'entrepreneuriat et l'accompagnement de dirigeants et managers.
À ce jour, elle a accompagné plusieurs centaines de professionnels satisfaits.