



L'INTÉGRATION DES PERSONNES NEURODIVERGENTES

dans le monde professionnel est devenue un enjeu majeur pour de nombreuses entreprises soucieuses d'inclusion et d'innovation.



RECUEIL

DES BONNES PRATIQUES

Des actions simples, un impact réel : cap sur l'inclusion en entreprise

Le Collectif

PRÉSENTATION



Née en 2025 de la conviction partagée que la diversité cognitive est une force, Objectif Neuroinclusion est la première initiative inter-entreprises pour la neuroinclusion en France. Elle réunit des entreprises de premier plan autour d'une ambition commune : transformer durablement les pratiques professionnelles pour que chacun, quel que soit son fonctionnement cognitif, puisse s'épanouir et contribuer pleinement.

Le collectif s'appuie sur quatre piliers pour un référentiel commun et des objectifs partagés : une participation active de chaque membre. En matière de gouvernance, la participation active de chaque membre, un pilotage collaboratif et transparent et la production d'une feuille de route annuelle illustrent le mode de fonctionnement du collectif. L'ancrage international est porté par les membres présents dans de nombreux pays et secteurs d'activités.

Les neuf entreprises fondatrices du collectif représentent plus d'un million de collaborateurs, répartis dans des secteurs variés et à l'international, une diversité qui reflète la réalité du monde du travail d'aujourd'hui.



Version accessible disponible en ligne
objectifneuroinclusion.org

L'analyse des initiatives mises en oeuvre par des groupes tels que Capgemini, Carrefour, FDJ, L'Oréal, Orange, Pernod Ricard, Schneider Electric, Siemens et Thales révèle un paysage d'actions diversifiées et un engagement croissant envers la neuroinclusion.

L'intégration des personnes neurodivergentes dans le milieu professionnel est devenue un enjeu majeur pour les organisations soucieuses de diversité, d'inclusion et d'innovation. Ce recueil vous propose un florilège des “bonnes pratiques” conduites par les entreprises membres du collectif Objectif Neuroinclusion.

La liste des initiatives est une sélection des réalisations conduites par les entreprises membres du collectif. Elle a été pensée pour offrir une variété d'actions développées pour l'inclusion des personnes neuroatypiques dans le monde de l'entreprise et son écosystème.



Catégories de bonnes pratiques



06

Formation et sensibilisation
des collaborateurs et
collaboratrices

14

Accompagnement
des managers

16

Aménagement des espaces
de travail et accessibilité
de l'environnement

22

Programmes spécifiques
d'insertion et d'immersion
professionnelle

26

Accompagnement
individualisé et
soutien sur-mesure

30

Animation de collectifs
et entraide entre pairs





Formation et sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices



Formation pour toutes et tous

Modules en ligne



Accessibilité numérique et IA

Formation et sensibilisation



Programme Neuroteam

Formation et sensibilisation



Conférences

Regards d'experts et témoignages



Guide

Les Dys au travail



Web série

"Inversion"



Plan d'actions

"Difficultés de lecture : des mots pour en parler"

Date de lancement
2025

Cible
Les équipes RH, les collaborateurs, les managers,
ainsi que les aidants

Concept
Modules en ligne

“Chez Pernod Ricard, nous nous engageons à soutenir nos salariés tout au long de leur parcours professionnel, quelles que soient les situations de santé ou de handicap. Notre feuille de route vise à sensibiliser aux handicaps et soutenir les salariés concernés en adaptant leur environnement de travail pour assurer leur confort et leur permettre de travailler efficacement.”

Caroline VAQUETTE
Directrice de la Culture Inclusive

It's all about ConviviABILITY

Mettre à disposition des ressources courtes de 15 min pour démystifier la neuroinclusion et comprendre de quoi on parle. Les modules en ligne permettent d'avoir des bonnes pratiques, pour intégrer et soutenir un collègue atteint de TDAH, intégrer et soutenir un collègue dyslexique ou vivant avec un trouble autistique.



Capables d'innover ensemble

« Evoquer mon TDAH et ma dyslexie a vraiment amélioré ma vie professionnelle. Depuis que j'ai parlé de ma situation à mon équipe, la communication est plus fluide et nous nous comprenons vraiment mieux. Au quotidien, de petites adaptations ont eu des effets incroyables. Je suis heureuse de travailler dans un environnement qui respecte et accompagne des personnes neuro-atypiques. » **Siobhan, notre collègue de la Finance au siège**

KPIs

100 % des équipes RH France ont pour objectif de compléter les modules d'ici fin octobre 2026

En février 2025, Pernod Ricard a lancé une campagne mondiale de sensibilisation aux situations de handicap. Le slogan de la campagne, « It's all about ConviviABILITY » (Tout est une question de ConviviABILITÉ), a été choisi pour ancrer le sujet dans la culture d'entreprise et l'état d'esprit collectif de Pernod Ricard, en mettant l'accent sur les capacités plutôt que sur le handicap.

Pour nous, nos salariés sont définis par leurs aptitudes et leurs compétences et ce qu'ils sont en tant qu'individus, et non par leur état de santé. « It's all about ConviviABILITY » encourage chacun et chacune à soutenir ses collègues vivant avec un handicap ou un problème de santé, renforçant ainsi l'idée que le handicap ne définit pas la capacité.

La campagne mondiale comporte cinq affiches, qui relatent les expériences personnelles de collègues en situation de handicap, certaines ouvertement, d'autres de manière anonyme. Reconnaissant que les handicaps ne sont pas toujours visibles, ces témoignages offrent un aperçu du large spectre des handicaps sur le lieu de travail et incluent la neurodiversité.

Date de lancement
2025

Cible
Tous les collaborateurs et sessions
spécifiques managers

Concept
Formation et sensibilisation

“L’inclusion commence lorsque nos outils s’adaptent aux personnes, et non l’inverse. L’IA et l’accessibilité numérique nous offrent aujourd’hui des solutions concrètes pour permettre à chacun et chacune de travailler, apprendre et collaborer dans les meilleures conditions.”

Audrey LE FUR
Responsable Inclusion et QVCT

Actions de sensibilisation et de formation pouvant être déclinées par métier ou public, en français et/ou en anglais.
Et réalisation d’outils et ressources partagés.

Objectif : IA & Accessibilité numérique : lever les barrières pour libérer le potentiel de chacun et chacune.

Découvrir comment l’accessibilité numérique et l’IA intégrées à nos outils de travail permettent de lever les barrières, renforcer l’inclusion et améliorer l’efficacité de toutes et tous. Une initiative au service de l’ambition Siemens P&O 2030 : un environnement plus inclusif, équitable et performant.

Comprendre comment l’IA et l’accessibilité numérique peuvent aider les collaborateurs et collaboratrices au quotidien et comment des outils pensés et créés pour des personnes vulnérables peuvent être utiles à toutes et tous pour travailler plus facilement, efficacement et de manière inclusive.

Projet en cohérence avec la stratégie Siemens P&O 2030 : gagner en efficacité, favoriser l’inclusion et améliorer l’expérience de travail de chacun et chacune.



KPIs
Enquête de satisfaction NPS 94%

Date de lancement
2022

Cible
L'ensemble des salariés du groupe Orange

Concept
Formation et sensibilisation

“Comme chaque cerveau est unique, chacune et chacun, neuroatypique ou neurotypique, a sa propre façon de penser, d'appréhender et d'interagir avec son environnement. Quand on encourage chaque personne à révéler son plein potentiel en lui offrant un espace d'expression qui favorise le bien-être professionnel ; quand on reconnaît les forces des regards différents et que l'on valorise les défis surmontés, on facilite une contribution dynamique et engagée. C'est un pari gagnant pour la cohésion du collectif de travail, mais aussi pour l'essor de l'entreprise et pour le progrès de la société.”

Valérie TIACOH
Directrice Stratégie et Innovation Sociétale / Droits Humains

Orange a lancé le programme Neuroteam en 2022, composé d'une équipe pluridisciplinaire dont l'ambition est de faciliter la collaboration au sein des équipes, de sensibiliser pour limiter les biais et les stéréotypes, d'enrichir le vivier des talents, et de favoriser le développement et l'innovation. Il s'agit d'un programme sponsorisé par le Directeur RH et la Directrice RSE qui repose sur un manifesto pour promouvoir l'engagement du groupe.

Neuroteam offre un espace de sensibilisation, d'intelligence collective et de créativité permettant de faire émerger des propositions d'actions pour valoriser la neurodiversité auprès des managers, des collaboratrices et collaborateurs et des parties prenantes externes (partenaires, clients, fournisseurs, ...). C'est aussi un espace d'innovation qui repose sur les travaux de recherche du groupe et une nouvelle forme de contribution volontaire de salariés neurodivergents.

L'organe de gouvernance du programme est un comité de pilotage trimestriel qui rassemble les représentants des directions métiers, des entités pays, ainsi que des membres de nos deux ERG.

Pour sensibiliser le plus grand nombre de salariés, Orange propose entre autres des modules e-learning sur “la neurodiversité et ses enjeux au travail” et “le recrutement inclusif”, visant à accueillir toutes les singularités au sein du collectif, ainsi qu'un quiz de sensibilisation à la neurodiversité.

Le module « la neurodiversité et ses enjeux au travail » permet de comprendre la neurodiversité, les particularités des différents profils et les atouts qu'ils représentent au sein d'un collectif.

Le module « maîtriser le recrutement inclusif » permet d'acquérir les compétences et les outils nécessaires pour adopter des pratiques de recrutement équitables et inclusives afin de favoriser l'attraction et la fidélisation de talents issus de tous horizons et ainsi de leur permettre de s'épanouir et de contribuer pleinement au succès du collectif.



Ce dispositif de formation est renforcé par un « autodiagnostic du management inclusif » qui propose aux 16000 managers et chefs de projet du Groupe Orange de réaliser leur profil de manager inclusif.

En complément, Orange partage des témoignages de salariés neuroatypiques à travers une campagne annuelle "alliés de la neurodiversité". L'objectif est de mobiliser l'ensemble des salariés en leur donnant les moyens de comprendre et de soutenir activement leurs collègues neuroatypiques.



Comprendre, accueillir et valoriser la diversité des fonctionnements cognitifs :

- Mieux comprendre la neurodiversité et les différents fonctionnements cognitifs ;
- Dépasser les idées reçues et éviter les raccourcis ;
- Identifier des pratiques de travail plus neuroinclusives ;
- Donner des repères aux salariés, managers et équipes ;
- Faire connaître les accompagnements et ressources disponibles chez Thales.

Depuis deux ans, à la demande de nombreux salariés, ce dispositif s'est élargi au sujet des collaborateurs et collaboratrices aidants de personnes neuroatypiques et aux réalités de l'aidance.

Elles permettent de donner des repères concrets et de dépasser les idées reçues et contribuent à une inclusion durable.



Proposer régulièrement des Conférences. À travers des témoignages, des regards d'experts et des retours d'expérience, ces webinaires permettent de mieux comprendre la neurodiversité et les différents fonctionnements cognitifs.

Oscar LANGLEY

Coach international, auteur & conférencier, Expert TDAH/TOP & parentalité atypique

Cible

- Collaborateurs et collaboratrices concernés par un ou plusieurs troubles Dys
- Managers
- Équipes RH
- Référents handicap
- Collectifs de travail
- Aidants et proches souhaitant mieux comprendre ces situations

Concept

Guide

FDJ UNITED a conçu avec l'expertise de la Fédération Française des Dys un guide pédagogique dédié aux troubles Dys afin de développer la connaissance des troubles du neurodéveloppement au sein du Groupe et de favoriser un environnement de travail plus inclusif.

Le guide, disponible en français et en anglais, contribue à déconstruire les idées reçues, à mieux comprendre les impacts des troubles Dys dans la sphère professionnelle et à diffuser des solutions pratiques d'accompagnement, tant humaines que technologiques.

Il s'inscrit dans la démarche globale de diversité, d'équité, d'inclusion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap portée par FDJ UNITED.

Objectif :

- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices aux troubles Dys
- Faire connaître les différentes formes de troubles Dys (dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie, dysgraphie, etc.)
- Donner aux managers et aux équipes des clés concrètes d'accompagnement
- Favoriser la reconnaissance des besoins individuels et la mise en place d'aménagements adaptés
- Améliorer l'inclusion, le bien-être et la performance des collaborateurs et collaboratrices concernés
- Contribuer à lutter contre les stéréotypes associés aux handicaps invisibles

"Les troubles Dys sont encore trop souvent méconnus alors qu'ils concernent entre 6 et 8 % de la population. Avec ce guide, nous souhaitons mieux faire connaître ces troubles, sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise et proposer des solutions concrètes permettant à chacun et chacune de révéler pleinement son potentiel."

Dominique CAVALIÉ

Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation



KPIs

Plus de 400k vues lors du partage du guide à l'occasion de la Journée internationale des personnes en situation de handicap

L'apport :

- Le guide adopte une approche pédagogique mêlant explications, témoignages, exemples concrets et conseils directement applicables dans le quotidien professionnel, ce qui facilite son appropriation par les managers et les équipes.
- FDJ UNITED a fait le choix de publier ce guide en accès libre. Cette diffusion publique permet de partager les bonnes pratiques au-delà de l'entreprise et de sensibiliser un écosystème plus large aux troubles Dys.

Date de lancement
2021

Cible
L'ensemble des salariés

Concept
Web série

“Avec InVersion, nous avons choisi de renverser les normes pour mieux révéler les préjugés. La participation des salariés à l'écriture des scénarios a permis de partir de situations vécues et de faire de la sensibilisation un projet collectif, concret et engageant.”

Julie LEGOUBIN
Head of Inclusion & Care France et Europe SPOC

InVersion est une web-série de sensibilisation conçue par Schneider Electric avec L'agenceT by Talentéo. Elle s'adresse à l'ensemble des salariés, avec une attention particulière aux managers, aux équipes RH et aux collectifs de travail. Les volets 2 et 3 abordent notamment les troubles DYS et l'autisme afin de mieux faire connaître la diversité cognitive, les réalités de la neuroatypie et les conditions d'un environnement de travail réellement neuroinclusif.



KPIs

Les indicateurs mobilisables sont principalement qualitatifs : mobilisation des salariés lors de l'appel à projets, production d'une série de trois épisodes, diffusion interne et externe, réutilisation du support dans les actions de sensibilisation, et reconnaissance externe.

En 2024, « InVersion » a reçu le Prix du jury jeunes dans la catégorie « Communication d'entreprise » du Festival Regards Croisés ; la production est attribuée à Schneider Electric et la réalisation à L'agenceT by Talentéo.

Le concept repose sur l'inversion des rôles et des normes habituelles : les personnes dites « valides » ou neurotypiques deviennent minoritaires dans un environnement pensé selon d'autres modes de fonctionnement. Ce décalage rend visibles, avec humour et autodérision, les stéréotypes, les maladresses et les mécanismes d'exclusion souvent inconscients. Pour les volets 2 et 3, Schneider Electric a lancé un appel à projets interne : les salariés ont contribué à l'écriture des scénarios à partir de situations professionnelles concrètes. Cette co-construction renforce l'authenticité des messages et fait de la sensibilisation une démarche participative.

L'objectif d'InVersion est de faire évoluer les représentations sur le handicap invisible, la neuroatypie et la diversité cognitive. La série aide les salariés à identifier les biais et les normes implicites qui peuvent pénaliser certaines personnes dans la communication, le recrutement, l'organisation du travail ou les interactions quotidiennes. Elle invite chacun et chacune à questionner ses pratiques, à dialoguer sur les besoins plutôt qu'à présumer des capacités, et à créer des conditions de travail plus accessibles et inclusives. Plus largement, elle contribue à valoriser la pluralité des façons de penser, d'apprendre, de communiquer et de résoudre les problèmes comme une richesse pour le collectif.

InVersion apporte une méthode de sensibilisation originale, accessible et mémorable. Le recours à la fiction et à l'humour crée une distance qui facilite la discussion sur des sujets parfois sensibles, sans culpabiliser les publics. La contribution des salariés à l'écriture des volets 2 et 3 ancre les scénarios dans le réel, valorise leur expertise d'usage et renforce l'appropriation collective. La série constitue ainsi un support réutilisable pour ouvrir le dialogue sur les besoins individuels, les aménagements, les pratiques managériales et l'organisation du travail.

Elle complète les autres actions de Schneider Electric en faveur de la neuroinclusion : sensibilisation, recrutement et intégration inclusifs, partenariats académiques, accompagnement des collectifs et développement de solutions de coaching en neuroinclusion. Sa récompense au Festival Regards Croisés 2024 confirme également la portée du format au-delà de l'entreprise.

Date de lancement
2024

Cible
L'ensemble des salariés

Concept
Plan d'actions

"10% des adultes en France souffrent de difficultés de lecture, liées à des troubles dys (dyslexie, dysorthographe, dyscalculie), à de l'illettrisme ou à de l'analphabétisme. Chez Carrefour, nous avons décidé de lever le tabou des difficultés de lecture en entreprise et de lancer un vaste Plan d'action."

Carine KRAUS
Directrice Exécutive de l'Engagement

En novembre 2024, le Groupe Carrefour a lancé le programme de sensibilisation et de formation « Difficultés de lecture : des mots pour en parler », destiné à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices. Il se décline en plusieurs actions : une campagne de sensibilisation à destination de tous les collaborateurs et collaboratrices, un guide de sensibilisation dédié aux managers, un guide pédagogique pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, des outils informatiques et du matériel adaptés aux personnes Dys, ainsi qu'une formation personnalisée pour les collaborateurs et collaboratrices rencontrant des difficultés avec le français.



KPIs

Juin 2026, 100% des collaborateurs et collaboratrices sensibilisés sur le sujet des difficultés de lecture.

Ce plan d'action adressé aux collaborateurs et collaboratrices rencontrant des difficultés avec la langue française comprend :

- Le lancement d'une campagne de sensibilisation à destination de tous les collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise. L'objectif de cette campagne de communication interne est de lever les tabous autour de ce sujet des difficultés de lecture, d'éveiller les consciences sur le fait que ce sujet est une réalité dans l'entreprise et que nous avons tous un rôle à jouer dans ces situations. Une série de 8 saynètes illustrant des situations réelles de difficultés de lecture rencontrées par nos salariés a été diffusée à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices.
- Ces saynètes étaient accompagnées d'un guide de sensibilisation des managers afin de leur apporter les clés pour sensibiliser, repérer et accompagner les collaborateurs et collaboratrices en difficulté avec une posture bienveillante. L'ensemble des collaborateurs et collaboratrices a également accès à un guide pédagogique présentant les différentes difficultés de lecture et le dispositif d'accompagnement interne. Les saynètes ont été diffusées sur les différents outils internes tels que les écrans internes, notre réseau social interne Blink, des affiches ou encore dans les annexes Digiposte.

- Carrefour donne l'accès à tous nos collaborateurs et collaboratrices aux polices de caractères adaptées telles que OpenDys qui aident à la lecture ainsi qu'aux outils de conversion permettant le passage d'un texte écrit à sa version orale et inversement.
- Carrefour accompagne les personnes volontaires souffrant de troubles Dys à la reconnaissance RQTH. Des outils informatiques (logiciel de commande vocale) ainsi que du matériel adapté aux personnes Dys (clavier d'ordinateur spécial Dys, stylos numériques etc.) ont été référencés dans le catalogue de matériel mis à disposition des collaborateurs et collaboratrices dans l'adaptation de leur poste de travail.
- Une formation personnalisée, sur site et en petits groupes a été créée pour nos collaborateurs et collaboratrices rencontrant des difficultés avec le français. Les contenus pédagogiques ont été construits avec des experts de la formation aux compétences de base et connectés aux besoins professionnels des collaborateurs et collaboratrices. Il s'agit d'une formation volontaire ouverte à tous.



Accompagnement des managers

Capgemini

Accompagner les managers de proximité

Sensibilisation à la neuroinclusion
pour toutes et tous

Date de lancement

2025 au Royaume-Uni et au Brésil
2026 en Australie

Cible

Managers de proximité en Australie, au Brésil et au Royaume-Uni

Concept

Accompagner les managers de proximité

Intégrée au programme local de formation des managers de Capgemini, cette initiative leur permet d'acquérir une compréhension de base de la neurodiversité, de savoir comment réagir lorsqu'un collaborateur partage sa neurodivergence et où trouver un soutien complémentaire pour eux-mêmes et leurs équipes.

KPIs

Plus de 90 % des managers de proximité suivent la formation.



L'inclusion résulte des comportements et des actions des personnes qui nous entourent, et la relation entre un manager et son collaborateur est l'un des facteurs les plus déterminants pour faire de la neuroinclusion une réalité. Cette initiative vise à faire de la neuroinclusion une pratique courante intégrée aux activités quotidiennes, et non un sujet supplémentaire ou facultatif.

Animée par des experts externes, la formation couvre les fondamentaux de la neurodiversité, les aménagements universels ainsi que les dispositifs de soutien disponibles. L'objectif n'est pas de faire des managers des spécialistes de la neurodiversité, mais de les aider à être accessibles lorsque des collaborateurs et collaboratrices souhaitent partager leur neurodivergence, à répondre avec respect et compréhension et à orienter vers les ressources adaptées lorsque cela est nécessaire.

Capgemini ne s'attend pas à ce que chaque manager soit un expert de la neurodiversité. L'accent est mis sur la capacité à accueillir les échanges autour de la neurodivergence, à répondre avec respect et compréhension et à orienter vers les dispositifs de soutien adéquats. Cette approche rend le sujet plus accessible aux managers et reconnaît également que certains managers peuvent eux-mêmes être neurodivergents et avoir besoin de soutien ou d'aménagements pour réussir dans leur rôle.



Aménagement des espaces de travail et accessibilité de l'environnement



Conception universelle

Zones calmes et salles sensorielles



Programme Neuroteam

Le parcours sonore inclusif



Parcours clients inclusif

Pour des courses plus inclusives

Capgemini développe des environnements de travail flexibles capables de répondre à des besoins variés, en tenant compte de l'ensemble des facteurs sensoriels ainsi que des exigences opérationnelles, afin de permettre à chacun et chacune de travailler dans les meilleures conditions possibles.

Les zones calmes sont situées à l'écart des espaces fortement fréquentés et équipées de solutions d'isolation acoustique. Une signalétique rappelle les règles de bonne conduite permettant de limiter les nuisances sonores. Ces espaces sont particulièrement utiles pour les personnes qui ont besoin de se concentrer ou qui sont sensibles au bruit présent dans les environnements de travail collaboratifs en open space. Des salles sensorielles sont créées lorsque cela est possible afin d'offrir un espace dédié à la détente et à la récupération dans un environnement apaisant. Elles constituent une option complémentaire aux espaces verts extérieurs intégrés aux bureaux Capgemini lorsque cela est réalisable. Ces salles sont accessibles à toutes et tous et ne peuvent pas être réservées pour des réunions.

Date de lancement

2025

Cible

L'ensemble des sites de Capgemini

Concept

Zones calmes et salles sensorielles

Capgemini applique des principes de conception universelle à ses espaces de travail afin que les besoins sensoriels liés à l'éclairage, au bruit ou aux textures soient pris en compte dès la conception.

L'entreprise propose également différents types d'espaces pour répondre à une variété de besoins.



KPIs

- 20 % de l'espace de bureau est dédié à des « zones calmes ».
- Une salle sensorielle est créée dans tous les grands sites lors de l'ouverture de nouveaux bureaux ou dans le cadre de projets de rénovation.



Les zones calmes sont appréciées par l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices comme des espaces dédiés au travail concentré. Les utilisateurs signalent une meilleure productivité et les personnes sensibles au bruit les considèrent comme une alternative précieuse au port permanent de casques à réduction de bruit, qui peut devenir inconfortable sur de longues périodes.

Les salles sensorielles rencontrent également un fort succès. Elles offrent un lieu où les collaborateurs et collaboratrices peuvent se ressourcer lorsqu'ils se sentent surchargés, contribuant ainsi à leur bien-être et à leur capacité à gérer des situations de travail stressantes. Capgemini a toutefois rencontré certains défis, notamment l'identification d'espaces adaptés pour les zones calmes et la nécessité de définir puis de faire respecter des règles d'utilisation claires. Par exemple, il a fallu clarifier si répondre brièvement à un appel avant de quitter l'espace était acceptable. Les salles sensorielles ont également nécessité davantage de communication que prévu afin d'en faire connaître l'existence aux collaborateurs et collaboratrices.

Ces enjeux sont traités grâce à un dialogue continu avec les équipes locales afin d'identifier les solutions les plus adaptées à chaque contexte.

Date de lancement

2022

Cible

L'ensemble des salariés des sites Orange, en France

Concept

Le parcours sonore inclusif

“Concevoir à partir des besoins des personnes les plus sensibles ne bénéficie pas seulement à quelques-uns : cela permet de créer des environnements de travail plus lisibles, plus confortables et plus facilitants pour toutes et tous. Avec le parcours sonore, l'espace devient une véritable ressource au service de l'inclusion, de la santé et de la qualité du travail.”

Frédérique SAUVAGEOT

Directrice de la QVT du Domaine Immobilier et des Espaces de Travail



Pour illustrer, les salles de réunion réservables par toutes et tous les salariés pouvant, par conséquent, générer des nuisances sonores plus importantes se situent généralement à l'entrée des plateaux, en proximité des ascenseurs.

Le parcours sonore inclusif est une démarche de conception des environnements de travail qui s'applique à l'ensemble des projets immobiliers d'Orange, qu'il s'agisse de nouveaux sites, de transformations, de rénovations ou d'évolutions d'aménagement. Son intégration dans l'Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de Handicap 2025-2027 consacre le parcours sonore comme l'un des piliers de l'accessibilité immobilière.

La démarche part d'un constat : un environnement peut être conforme aux normes acoustiques tout en générant de la fatigue cognitive, des difficultés de concentration, du stress ou un sentiment d'inconfort.

Cette évolution traduit un changement profond de regard : l'inclusion n'est plus envisagée comme une adaptation apportée à posteriori pour répondre à certaines situations individuelles. Elle devient une exigence structurante de la programmation et de la conception des espaces de travail.

En intégrant dès l'origine la diversité des perceptions et des sensibilités sensorielles, notamment celles des personnes en situation de handicap ou neuroatypiques, le parcours sonore vise à prévenir les situations de handicap produites par l'environnement et à créer des espaces plus lisibles, plus prévisibles et plus confortables pour tous.

Le parcours sonore inclusif mobilise les apports croisés de l'acoustique, de la psychoacoustique, de l'ergonomie, des neurosciences, de la neuroarchitecture et du design universel.

L'enjeu n'est donc plus seulement de réduire le niveau sonore, mais d'agir sur l'intelligibilité des conversations, la prévisibilité des ambiances, la lisibilité des usages et la possibilité, pour chacun, de choisir l'environnement correspondant à son besoin du moment.

Dans le référentiel d'aménagement des espaces d'Orange, le handicap n'est plus uniquement appréhendé comme une caractéristique individuelle. Il résulte aussi de l'interaction entre une personne et un environnement qui peut faciliter ou, au contraire, entraver son autonomie, son confort et sa participation à la vie professionnelle.

Plutôt que de proposer des aménagements uniformes, Orange a conçu une gamme d'expériences sonores permettant à chacun de choisir l'environnement le mieux adapté à son activité et à sa sensibilité du moment :

- les espaces apaisés et silencieux, destinés au travail individuel et aux activités nécessitant une concentration soutenue ;
- les espaces confidentiels, adaptés aux réunions, aux échanges, aux appels et aux visioconférences, qui jouent également un rôle de transition et de protection acoustique ;
- les espaces vivants, dynamiques et sonores, dédiés aux rencontres, à la convivialité, à la créativité, à l'apprentissage et à la collaboration informelle.



L'implantation de ces environnements repose sur une réflexion approfondie concernant les flux, les transitions et les relations entre les espaces. Les zones vivantes sont privilégiées à proximité des entrées et des lieux de convergence ; les espaces apaisés sont éloignés des circulations ; les espaces confidentiels constituent des zones tampons limitant la propagation du bruit.

Des marqueurs sensoriels cohérents – couleurs, contrastes, lumière, matériaux, signalétique et ambiances – rendent les espaces immédiatement reconnaissables et leurs usages intuitivement compréhensibles. Ils renforcent la lisibilité, l'ordonnancement logique et la prévisibilité du parcours, tout en facilitant l'orientation et l'adoption de comportements adaptés.

Cette conception contribue à limiter la fatigue cognitive et à mieux concilier deux besoins essentiels dans les organisations hybrides : collaborer et se concentrer.

En donnant davantage de contrôle aux salariés sur leur environnement, le parcours sonore transforme le son, traditionnellement associé à une nuisance, en une composante maîtrisée de l'ambiance et du bien-être. Chaque personne peut se déplacer et choisir un espace en fonction de son activité, de son niveau de concentration ou de sa sensibilité sensorielle du moment.



KPI

D'ici 2030, l'ensemble des salariés d'Orange en France seront passés à un environnement dynamique.

Date de lancement
2021

Cible
Clients en situation de handicap

Concept
Création de parcours clients inclusifs en magasin

“Des 2022, Carrefour, qui a fait du Handicap la grande cause de son plan stratégique, s’est fixé l’ambition de rendre ses courses plus inclusives, en agissant concrètement pour proposer un parcours d’achat plus adapté à ses clients en situation de handicap. L’enseigne a notamment été pionnière dans la mise en œuvre d’initiatives comme les heures silencieuses, aujourd’hui adoptées par de nombreux autres distributeurs, ou encore du lancement du premier magasin handi-accessible de France à Villeneuve-la-Garenne.”

Carine KRAUS

Directrice Exécutive de l'Engagement du Groupe Carrefour



Objectif

Déploiement de ces solutions handi-accessibles à l’ensemble du parc de magasins hypermarchés et supermarchés d’ici 2030.

Les heures silencieuses : en 2021, Carrefour a lancé les heures silencieuses en magasin pour les clients souffrant de troubles autistiques ou qui ont besoin de faire leurs courses dans le calme. 4 heures par jour sont donc dites calmes dans nos hypermarchés et supermarchés (pas de musique, restriction des annonces sonores et de l’utilisation des appareils de nettoyage pouvant émettre des signaux sonores). Ce dispositif s’inscrit dans la prise en compte des besoins de tous nos clients afin d’améliorer leur expérience de courses dans nos hypermarchés et supermarchés.

La signalétique inclusive : retravail de la signalétique du magasin pour permettre une meilleure visibilité et compréhension par nos clients en situation de Handicap. Augmentation de la taille des polices, contrastes renforcés, illustration des textes par des pictogrammes (dessins représentant les rayons du magasin). Cela permet une meilleure orientation de nos clients et diminue le stress et la fatigue que peut générer le parcours d’achat.



**MOBILITÉS URBAINES
& BAGAGES**





Programmes spécifiques d'insertion et d'immersion professionnelle

L'ORÉAL

Le Programme GLORIA

Partenariat avec une association

L'ORÉAL

La Junior Academy

Programme d'immersion

SIEMENS

Nouveaux Collègues

Association d'employeurs engagés

Date de lancement
2019

Cible
En faveur d'adultes autistes présentant une déficience intellectuelle sévère.

Concept
Partenariat avec une association

“Implanter Gloria dans une usine c'est permettre à des personnes autistes de contribuer à la performance de nos usines en effectuant des missions précises et variées dans l'unité de production. C'est aussi intégrer le Handicap en créant une synergie humaine entre tous les collaborateurs et une collaboration dans la diversité. Implanter Gloria dans nos usines, c'est gagner ensemble dans la diversité.”

Eryck DE CACQUERAY
DRH Luxury Of Retail

En partenariat étroit avec l'association « Vivre et Travailler Autrement », ce programme vise à offrir des opportunités d'emploi aux adultes autistes avec une déficience intellectuelle. En faveur d'adultes autistes présentant une déficience intellectuelle sévère. Ce dispositif bénéficie indirectement aux équipes opérationnelles des sites industriels (collaborateurs et collaboratrices, managers, tuteurs), ainsi qu'aux familles des bénéficiaires.

L'Oréal a lancé en 2019 le programme GLORIA (Faire Grandir L'Oréal par l'Inclusion d'Adultes Autistes), qui a pour vocation d'offrir des opportunités d'emploi pérennes en milieu ordinaire à des personnes autistes, un public souvent très éloigné du marché du travail, puisque le taux de chômage des personnes autistes est estimé à 95% en France. En adaptant l'environnement de travail ainsi que les processus industriels, nous capitalisons sur les forces individuelles de chaque collaborateur et collaboratrice afin de favoriser leur autonomie sociale, personnelle et professionnelle.

KPIs

- 3 sites industriels actifs (usines de Lassigny, Ormes et Aulnay).
- 18 personnes en CDI
- 1 évaluatrice RAE interne est formée
- 1 accompagnatrice RAE interne est formée

Ces bénéficiaires occupent aujourd'hui des rôles opérationnels clés au quotidien, assurant avec une grande polyvalence des missions essentielles de production, de contrôle qualité et de logistique. En parallèle, ce dispositif permet une montée en compétences structurée, afin de garantir leur employabilité et de les intégrer pleinement dans un parcours de formation certifiant la RAE (programme de Reconnaissance des Acquis d'Expérience).



Date de lancement
2022

Cible

Élèves de classe de 3ème en situation de handicap, porteurs de troubles cognitifs spécifiques et des apprentissages (troubles Dys : dyslexie, dyspraxie, dysphasie, etc.).

Concept

Programme d'immersion

“Accompagner les élèves de la L'Oréal Junior Academy, c'est leur donner la confiance d'oser et de se projeter dans le monde professionnel. Leur créativité et leur regard différent nous inspirent chaque année et renforcent notre conviction que la diversité est une force et que l'inclusion nourrit l'innovation.”

Camille KROELY

CDMO leading Marketing & Digital across brands and divisions



KPIs

90 élèves ont bénéficié de ce dispositif.

L'Oréal a créé la Junior Academy, qui est un programme d'immersion qui invite de jeunes collégiens de 3ème neuroatypiques scolarisés dans le réseau d'école Cerene, à découvrir les coulisses d'une entreprise internationale à travers le prisme dynamique du Marketing Digital.

Durant leur année, ils participent activement à un parcours pédagogique et pratique simulant le processus de création d'un produit, de sa conception initiale jusqu'à son lancement. Une cérémonie a été organisée en 2026 pour leur remettre un ordinateur pour la poursuite de leurs études.

Date de lancement

Depuis 2009 chez Siemens

Depuis 2025 sous forme d'association et de GE

Cible

Personnes neuroatypiques, handicap psychique

Concept

Association d'employeurs engagés

“Nouveaux collègues, nouveaux talents, nouvelles perspectives.
L'inclusion n'est pas un slogan. C'est un levier concret d'engagement,
de réussite et de performance partagée.”

Catherine PETROVIC
Directrice DEI QVCT

**KPIs**

- Travail de recherche en cours avec une psychologue du travail (CIFRE) pour mesurer l'impact du travail dans le rétablissement des personnes en situation de handicap psychique
- 5 embauches année 1

Nouveaux Collègues est une association, groupement d'employeurs à but non lucratif. Nous fédérons des employeurs engagés pour favoriser l'inclusion en milieu ordinaire. Nous participons au développement professionnel de personnes ayant des troubles psychiques au sein de services de gestion administrative de proximité. Notre ambition est de démultiplier cette expérience et d'augmenter le taux d'insertion en milieu ordinaire. Soutenu par AGEFIPH Innovation

L'objectif est l'insertion et rétablissement par l'emploi. Nouveaux Collègues et ses adhérents favorisent l'emploi durable, renforcent la cohésion des équipes et transforment la culture managériale. Favoriser l'inclusion pour innover et pour grandir.



Accompagnement individualisé et soutien sur-mesure

THALES

Coaching

Mise à disposition

FDJ UNITED

Solutions numériques

Tous les troubles Dys peuvent être accompagnés

Date de lancement
2025

Cible
Les salariés Thales aux Pays Bas

Concept
Coaching externe spécialisé en neurodiversité



Présence hebdomadaire d'un coach externe spécialisé en neurodiversité, à disposition des salariés et managers qui le souhaitent, afin d'apporter un soutien spécialisé, d'accompagner les salariés et de répondre à leurs questions.

Au quotidien, les personnes neuroatypiques — et leur entourage — peuvent rencontrer diverses difficultés, par exemple : Comment interagir avec les autres ? Comment adopter le bon comportement ? Comment s'organiser et mener à bien les activités quotidiennes ?

L'objectif est d'apporter un soutien spécialisé et contribuer ainsi à créer un environnement inclusif qui reconnaît et valorise les points forts des personnes neurodivergentes. En offrant un accompagnement sur mesure et en favorisant une culture de compréhension et d'acceptation.

Aide à libérer tout le potentiel des personnes neurodivergentes, et ceci au bénéfice de l'ensemble de l'organisation.

Cible

Tous les collaborateurs et collaboratrices avec des troubles Dys

Concept

Solutions numériques de compensation pour les Dys

Tous les troubles Dys peuvent être accompagnés. Chaque collaborateur est unique et les approches doivent être adaptées afin de favoriser un environnement de travail inclusif et de permettre à chacun et chacune d'exprimer pleinement son potentiel.

FDJ UNITED propose des solutions pour répondre aux enjeux d'inclusion des collaborateurs et collaboratrices vivant avec des troubles Dys. Des logiciels spécifiquement conçus pour faciliter le quotidien peuvent être mis à disposition des collaborateurs et collaboratrices. Ceux-ci peuvent être accompagnés pour identifier et tester les solutions les plus adaptées à leurs besoins professionnels, à leurs modes de fonctionnement et aux exigences de leur poste.

Les Ressources Humaines proposent des entretiens aux collaborateurs et collaboratrices concernés par les troubles Dys ainsi qu'à leurs managers. Ces échanges visent à identifier les besoins spécifiques, à évaluer les situations de travail et à mettre en place des mesures d'accompagnement adaptées. Ils permettent également de sensibiliser les managers afin de favoriser un accompagnement efficace et durable.

Lorsque cela est nécessaire, en fonction de l'impact des troubles Dys sur l'activité professionnelle, la Mission Handicap apporte son expertise et mobilise les ressources adaptées, en coordination avec les RH de proximité, le collaborateur, son manager et les autres acteurs concernés.

Afin de proposer des solutions de compensation pertinentes et personnalisées, FDJ UNITED peut également s'appuyer sur l'expertise de partenaires spécialisés. Leur accompagnement permet d'analyser les besoins du collaborateur au regard de ses troubles spécifiques (dyslexie, dyspraxie, dysorthographe, dyscalculie, dysphasie, etc.) et des missions exercées. Cette expertise contribue à identifier les solutions logicielles les plus adaptées, à organiser des démonstrations ou des phases de test, et à formuler des recommandations pour optimiser les conditions de travail. L'objectif est de favoriser l'autonomie du collaborateur et son efficacité professionnelle grâce à des outils de compensation adaptés à sa situation et à son environnement de travail.







Animation de collectifs et entraide entre pairs



Pernod Ricard

Café des Aidants

Guide et bonnes pratiques



Réseau Diversité Cognitive

Invisible & Complexe

Date de lancement
2026

Cible
Tous les salariés aidants et plus particulièrement les aidants descendants, ayant des enfants avec des troubles DYS

Concept
Café des Aidants

Pour aller plus loin : accompagner les salariés aidants

Le collectif Objectif Neuroinclusion a élaboré une synthèse des dispositifs d'accompagnement des salariés aidants, à partir des pratiques partagées par ses membres. Elle présente différents leviers mobilisables en entreprise : information, aménagement du travail, congés, accompagnement social et psychologique, soutien financier et entraide entre pairs.

Cette synthèse est mise à disposition dans la rubrique Ressources du site du collectif : objectifneuroinclusion.org.



KPIs
Suivi du nombre de collaborateurs et collaboratrices aidants : le café des aidants nous a permis de connaître nos collaborateurs et collaboratrices aidants et de pouvoir leur apporter le soutien nécessaire pour qu'ils assurent leur fonction dans les meilleures conditions possibles.

La première édition du Café des Aidants a été créée en mai 2026, avec un guide complet et pratique destiné à apporter un soutien aux collaborateurs et collaboratrices concernés, notamment aux parents d'enfants présentant des troubles Dys.

Pernod Ricard a mis en place un Café des Aidants afin de permettre aux collaborateurs et collaboratrices aidants de partager leurs expériences, poser leurs questions et découvrir les ressources à leur disposition.

Pour les parents d'enfants neurodivergents avec des troubles DYS, l'objectif est de créer un espace d'écoute, de soutien et d'échange entre pairs. La première édition a suscité l'intérêt de 35 collaborateurs et collaboratrices.

Pour prolonger cette dynamique, un canal Teams dédié à l'aidance a été créé afin de faciliter les échanges, le partage de ressources utiles et l'entraide au quotidien. L'objectif est d'organiser au minimum 3 cafés par an pour les salariés aidants en France.

Date de lancement
2021

Cible
L'ensemble des salariés

Concept
Une communauté créée par et pour les collaborateurs et collaboratrices, pour faire de la neuroatypie une force collective

“La neuroatypie nous rappelle qu’il n’existe pas une seule bonne manière de penser, de communiquer ou de résoudre un problème. Lorsque nous créons les conditions de l’écoute, de la confiance et de l’ajustement mutuel, les singularités cessent d’être perçues comme des écarts : elles deviennent des ressources pour apprendre, innover et mieux coopérer.”

Julie LEGOUBIN
Head of Inclusion & Care France et Europe SPOC



Gouvernance

Le réseau est animé par des salariés volontaires concernés et soutenu par la Direction Inclusion & Care. Une personne référente assure le lien avec les acteurs internes et avec Objectif Neuroinclusion. Un comité de pilotage trimestriel peut suivre les priorités, les actions et les besoins, tout en conservant une gouvernance légère pour préserver l'autonomie de la communauté. Le temps d'engagement reste volontaire et adapté aux disponibilités.

Publics concernés :

- Les salariés se reconnaissant dans un fonctionnement neuroatypique (Sans lien systématique avec le handicap) ;
- Les collaborateurs et collaboratrices souhaitant partager une expérience personnelle en tant que parent aidant, ou professionnelle, trouver du soutien entre pairs ou contribuer à des actions ;
- Les alliés désireux de mieux comprendre la neurodiversité et de faire évoluer les pratiques collectives en entreprise.

Concept et parti pris :

- Le réseau « Diversité Cognitive – Invisible & Complexe » est un espace volontaire d'écoute, d'entraide, de partage d'expériences et de mise en mouvement. Il reconnaît la diversité naturelle des façons de penser, de percevoir, de traiter l'information, d'apprendre, de communiquer et d'interagir. Son approche ne réduit pas la neuroatypie au handicap : elle prend en compte les obstacles que l'environnement de travail peut créer, sans nier les besoins d'accompagnement ou d'aménagement lorsqu'ils existent.
- Principes de fonctionnement : confidentialité, respect des parcours, non-jugement, droit de participer sans dévoiler de diagnostic, liberté de parole et de retrait, écoute active et co-construction selon le principe « rien sur nous, sans nous ». Le réseau ne pose aucun diagnostic, ne prescrit pas de solution médicale et ne se substitue ni aux acteurs de santé, ni aux RH, ni à la Mission Handicap le cas échéant.

Objectifs :

- Rompre l'isolement, libérer la parole et renforcer le sentiment d'appartenance.
- Faire mieux comprendre les différents modes de fonctionnement cognitif et déconstruire les stéréotypes.
- Valoriser les compétences, les stratégies de réussite et les contributions des personnes neuroatypiques.
- Faire émerger, à partir de l'expérience vécue, des pratiques de management, de communication, d'organisation et d'intégration plus inclusives.
- Orienter, lorsque cela est nécessaire, vers les acteurs compétents et les dispositifs d'accompagnement de l'entreprise.
- Contribuer à une culture où chacun et chacune peut exprimer ses besoins sans avoir à justifier ou révéler des informations personnelles.

Actions et modalités d'animation :

- Rencontres trimestrielles de la communauté, avec un ordre du jour co-construit avec ses membres.
- Espace communautaire interne pour partager articles, événements, témoignages et ressources.
- Webinaires et témoignages mettant en lumière des situations concrètes d'innovation, de résolution de problèmes, d'intégration et de coopération rendues possibles par la neuroatypie.
- Sensibilisation des managers, RH, recruteurs et collectifs de travail aux biais, à la communication claire, à la flexibilité et à l'accueil individualisé.
- Expérimentations de terrain : adaptation du parcours d'intégration, organisation du travail, horaires, environnement sensoriel, outils ou accompagnement humain selon les besoins.
- Articulation avec l'écosystème interne : Mission Handicap, services de prévention et de santé au travail, RH, managers, ressources d'accessibilité et accompagnements spécialisés.
- Ouverture externe grâce à la participation au collectif Objectif Neuroinclusion, pour co-construire des repères, partager des pratiques et accélérer la transformation interentreprises.

Notre conviction

La neuroinclusion ne repose pas sur une solution unique, mais sur une capacité collective à écouter, ajuster et apprendre. Chaque entreprise peut commencer à son échelle. En partageant nos réussites comme nos tâtonnements, nous pouvons accélérer la création d'environnements de travail où les personnes neuroatypiques n'ont plus à choisir entre se protéger et contribuer pleinement.

Indicateurs de progrès

L'enjeu n'est pas de mesurer ou d'identifier les personnes neuroatypiques. Pour piloter la dynamique sans porter atteinte à la confidentialité, le réseau peut suivre des indicateurs simples et non médicaux : nombre de rencontres et d'actions, participation volontaire, portée des contenus, nombre de ressources partagées, satisfaction anonyme, sentiment d'utilité, exemples d'améliorations de pratiques et nombre d'orientations vers les dispositifs appropriés. À ce stade, aucun objectif chiffré n'est fixé.

Apports et premiers enseignements :

- Un espace sécurisé où les personnes peuvent échanger sans être réduites à une étiquette.
- Une meilleure compréhension des décalages possibles entre l'environnement de travail et les besoins individuels.
- La valorisation de compétences parfois peu visibles : pensée systémique, créativité, capacité d'analyse, attention à certains détails ou résolution de problèmes complexes.
- Des pistes concrètes pour améliorer l'accueil, la communication, la coopération et le maintien dans l'emploi.
- Un dialogue plus mature entre expérience vécue, management, santé au travail, handicap et performance durable.

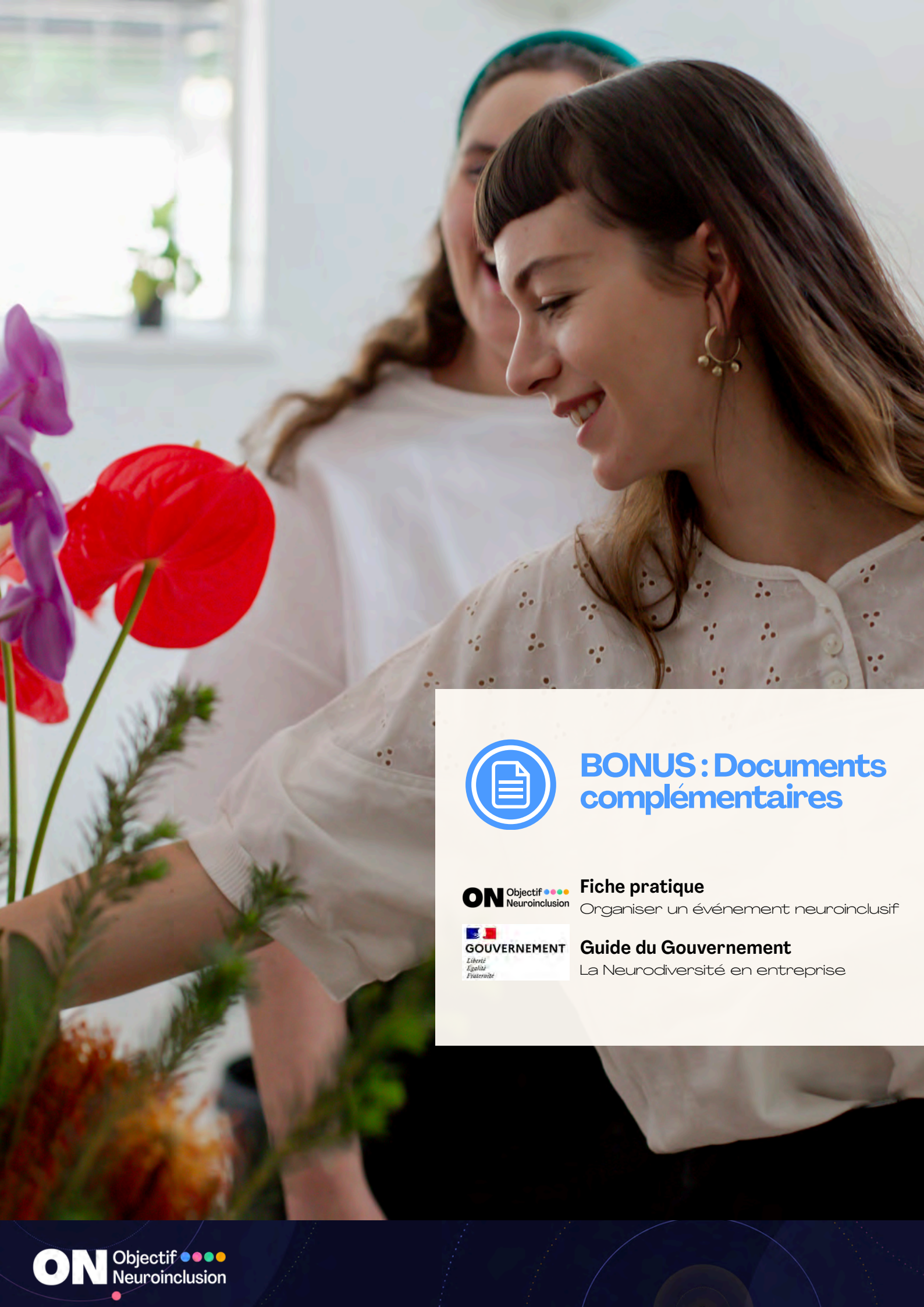
Facteurs clés de réussite et points de vigilance :

- Partir des besoins exprimés, et non d'une définition figée de la neuroatypie.
- Associer directement les personnes concernées à la conception, à l'animation et à l'évaluation.
- Éviter les généralisations : un même diagnostic ne produit ni les mêmes besoins, ni les mêmes forces, ni le même vécu.
- Ne pas idéaliser : valoriser les talents sans minimiser les difficultés, la fatigue, les discriminations ou les besoins d'ajustement.
- Distinguer entraide et expertise : former les animateurs à l'écoute et prévoir des relais professionnels clairement identifiés.
- Rendre l'environnement accessible par défaut : communication explicite, attentes clarifiées, supports anticipés, flexibilité raisonnable et variété des modes de participation.

Pour inspirer d'autres entreprises : un modèle reproductible

1. Écouter : recueillir anonymement les besoins et identifier des volontaires concernés ;
2. Cadrer : définir la finalité, la confidentialité, les limites du réseau et les relais professionnels ;
3. Co-construire : choisir avec les membres le nom, les priorités et les premiers formats ;
4. Lancer simplement : une communauté interne, une première rencontre et une action utile suffisent pour démarrer ;
5. Outiller l'écosystème : sensibiliser managers, RH et équipes, et faciliter les adaptations individualisées ;
6. Mesurer sans étiqueter : suivre l'utilité, la participation et l'évolution des pratiques, jamais les diagnostics ;
7. Essaimer : partager les apprentissages, y compris les difficultés, pour faire progresser l'ensemble de l'écosystème.





BONUS : Documents complémentaires

ON Objectif 
Neuroinclusion

Fiche pratique

Organiser un événement neuroinclusif


GOVERNEMENT
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Guide du Gouvernement

La Neurodiversité en entreprise



Ne pouvant pas repérer des personnes neuroatypiques, nous vous invitons à adopter ces conseils pour l'accueil de tous les participants à l'événement de manière générale.

Posture générale

- Soyez calme, patient et bienveillant.
- Parlez lentement et clairement, sans utiliser de jargon.
- Regardez la personne sans la fixer, gardez une attitude ouverte.
- Respectez l'espace personnel : n'approchez pas trop, ne touchez pas la personne (même amicalement).
- Souriez avec douceur, sans excès, pour éviter la surcharge.
- Acceptez que la personne ne dise pas "bonjour" ou ne vous regarde pas dans les yeux.
- Évitez de supposer si une personne est neuroatypique (et surtout de l'exprimer)

Donner des indications

- Pointez un support visuel (panneau, pictogramme, plan) pendant que vous parlez.
- Utilisez des phrases simples et dans le bon ordre : "La salle A est à gauche. Ensuite, prenez l'ascenseur au fond du couloir."
- Répétez deux fois l'information importante, avec les mêmes mots.
- Proposez d'écrire les infos sur papier ou de les montrer sur un plan.
- Laissez toujours un temps de silence après une consigne.
- Encouragez sans pression : "Prenez le temps, c'est juste ici quand vous êtes prêt(e)."

Réagir à une demande

- Prenez le temps d'écouter la question jusqu'au bout, même si elle semble décalée.
- Ne terminez pas les phrases à la place de la personne.
- Donnez une seule information à la fois.
- Si vous ne savez pas répondre, dites simplement "Je vais demander à mon collègue, je reviens tout de suite."
- Proposez toujours des alternatives : à l'oral, à l'écrit, ou en montrant.

En cas de malaise ou de surcharge

- Proposez un endroit calme, sans poser de questions intrusives : "Souhaitez-vous aller dans l'espace calme ? Il est juste par ici."
- Ne touchez pas la personne, même pour guider.
- Proposez une bouteille d'eau, un siège, ou laissez la personne tranquille selon ses besoins.



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Délégation interministérielle
à la stratégie nationale pour les troubles
du neurodéveloppement

LA NEURODIVERSITÉ EN ENTREPRISE :

REPENSER,
RECRUTER,
DÉPLOYER,
DÉVELOPPER



Délégation interministérielle à la stratégie nationale pour les troubles du neurodéveloppement - Mars 2026

[illegible]

ON Objectif Neuroinclusion

Retrouvez la version numérique du guide en ligne
<https://objectifneuroinclusion.org>



Capgemini

Carrefour

FDJ UNITED

L'ORÉAL



Pernod Ricard

Schneider
Electric

SIEMENS

THALES