

La neurodiversité : un atout pour la main-d'œuvre

Qu'est-ce que la neurodiversité?

Le mot "neurodiversité" fait référence aux différences dans le cerveau des gens. Ce mot a été créé par une spécialiste australienne des sciences sociales, Judy Singer. Il permet d'expliquer pourquoi certaines personnes pensent, apprennent, communiquent, agissent et se déplacent différemment des autres.

Par exemple, une personne dyslexique peut traiter les mots et la parole différemment. Une personne dyspraxique peut se déplacer différemment. Une personne autiste peut communiquer différemment. Et une personne ayant un trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité peut ne pas prêter attention ou ne pas réfléchir de la même manière que les autres.

Certaines personnes neurodiverses peuvent également intervenir différemment des autres dans des situations sociales. Elles peuvent aussi agir différemment dans leurs relations interpersonnelles. Les personnes neurodiverses n'agissent pas toutes de la même façon. Elles peuvent se comporter de façons très diverses que ce soit dans des situations sociales ou envers d'autres personnes.

Neurodiversité et emploi

Dans l'ensemble, les personnes en situation de handicap ne travaillent pas ou sont sous-employées; et les personnes neurodiverses font partie de ce bassin. C'est mauvais pour ces personnes et pour la société. Mais ça signifie alors qu'il y a un bassin de talents caché!

Les personnes neurodiverses traitent l'information de manière différente. Cela signifie qu'elles trouvent souvent des moyens de faire des choses que les autres n'ont pas envisagées ou n'ont pas essayées.

Comment réussir à embaucher et à garder des employés neurodiverses?

La première étape consiste à reconnaître que la neurodiversité fait partie de la diversité. La deuxième est d'intégrer la neurodiversité dans toute stratégie d'IDEA en milieu de travail.

IDEA signifie Inclusion - Diversité - Équité - Accessibilité. La dernière étape consiste à offrir le soutien et l'accommodement adéquats.

Par ailleurs, d'autres facteurs relatifs à la personne doivent être pris en compte lorsque l'on aborde la question de la diversité. Il peut s'agir de facteurs tels que le sexe, l'identité sexuelle, la race, l'âge et d'autres facteurs. C'est ce qu'on appelle utiliser une approche intersectionnelle.

Les employeurs doivent-ils instaurer un programme précis pour les employés neurodivers?

Il n'est pas indispensable d'avoir un programme précis. Mais il existe des programmes qui peuvent servir de modèles. Il y a plusieurs façons d'embaucher et de garder des employés neurodivers.

Comment puis-je en savoir plus?

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter l'information suivante (en anglais) :

- *The Power of Disability* par Al Etmanski [Le pouvoir du handicap]
- *Divergent Mind* par Jenara Neremberg [Des esprits divergents]
- Ryerson University's Diversity Institute and the Public Policy Forum [Le Diversity Institute de l'Université Ryerson et le Forum des politiques publiques]
- Wanda Deschamps' lived experience story of undiagnosed autism in Broadview magazine [Le récit du vécu de Wanda Deschamps sur l'autisme non diagnostiqué, publié dans le Broadview magazine] <https://broadview.org/autism-diagnosis-women/>
- The Valuable 500 à l'adresse <https://www.thevaluable500.com> [mobilisation de 500 des plus grandes entreprises dans le monde]
- The #InclusionRevolution – a worldwide movement with new thinking about disability [un mouvement mondial en faveur d'une nouvelle approche du handicap]