



Notre humanité se distingue par sa diversité cognitive, une mosaïque de perspectives et de compétences qui nourrit l'innovation et la résilience de nos sociétés. Les singularités de chacun ne sont pas seulement précieuses; elles sont indispensables.

Dans cette optique, embrasser une variété de modes de pensée et reconnaître des talents atypiques permet aux organisations de se doter des ressources nécessaires à la préparation de leurs défis futurs.

Les personnes neuroatypiques* ou neurodivergentes* doivent trouver leur place et s'épanouir au sein d'environnements inclusifs qui tiennent compte de leurs spécificités. Elles ne doivent pas être discriminées en raison de leur mode de fonctionnement cognitif différent.

Cela ne peut se faire sans engagement concret.

C'est pourquoi l'association Les Singulières, œuvrant pour la neurodiversité et la promotion de la différence cognitive, a élaboré cette charte, avec le soutien d'entreprises pionnières.

'Si tu diffères de moi, loin de me léser, tu m'enrichis. - Antoine de Saint-Exupéry

1 INCLUSION

Promouvoir une culture de la diversité cognitive en valorisant la richesse de profils cognitifs différents

COMMUNICATION

- Communiquer sur la neurodiversité de façon constructive et positive en mettant en avant la valeur ajoutée apportée par toutes les différences cognitives
- Favoriser le développement d'un environnement de confiance où les modes de fonctionnement et l'expression d'idées différentes sont acceptés
- Favoriser le partage d'expérience des collaborateurs concernés par la neuroatypie
- Permettre l'identification de référents au sein de l'entreprise et de sponsors parmi les dirigeants

FORMATION

- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la neurodiversité à tous les niveaux de l'organisation
- Porter une attention particulière aux acteurs clefs que sont les managers, les Ressources Humaines et les personnes en charge de la qualité de vie et la santé au travail, en les formant aux biais cognitifs et aux spécificités des profils neuroatypiques

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

- Envisager les adaptations raisonnables du poste de travail permettant aux personnes neuroatypiques la réalisation de leurs missions dans des conditions d'équité
- Mettre en place des aménagements visant à faciliter l'organisation dans le temps et l'espace (par exemple : signalétique, pauses...)
- Favoriser l'accessibilité et la lisibilité des informations (par exemple : règlements, documents de travail)

2 CARRIERE

Accompagner et développer les profils neuroatypiques dans l'entreprise

RECRUTEMENT

- Intégrer sur chacune des offres d'emploi une mention de l'acceptation de la neuroatypie en complément des autres formes de diversité
- Mettre en place des processus de recrutement équitables et non discriminants en adaptant les formats d'entretien et les méthodes d'évaluation

VIE PROFESSIONNELLE

- Adapter les missions et les responsabilités pour tenir compte des atouts et spécificités des collaborateurs neuroatypiques
- Garantir un traitement non discriminant des profils neuroatypiques dans leur évolution professionnelle
- Prendre en compte la différence cognitive dans l'accompagnement du parcours professionnel
- Développer un environnement de travail favorisant la collaboration de profils cognitifs différents

3 DÉMARCHE DE PROGRÈS

Evaluer l'impact des actions menées pour faire évoluer le dispositif mis en place et communiquer sur les résultats

- Définir et mettre en place des indicateurs de progrès
- Effectuer des revues périodiques des progrès réalisés, des difficultés rencontrées et des opportunités d'amélioration
- Communiquer les résultats à l'ensemble des parties prenantes de l'organisation (exemples : Rapports RSE existants, sites institutionnels...)
- Promouvoir les bonnes pratiques à l'extérieur de l'organisation

*La charte intervient en parallèle des dispositifs spécifiques mis en place pour les collaborateurs bénéficiant d'une RQTH.