



European
Brains @ Work



Le Projet

European Brain Employers

De quoi s'agit-il?

- Projet international financé par Erasmus+
- Lancé par l'association ADHD, ASC, LD – Belgium
- Développé aux Pays Bas par Hans Van de Velde (European Brains @ work)
- Représenté au Luxembourg par le Treffpunkt-ADHS
- Coordinatrice du projet au Luxembourg: Aline Watry

Tous les échanges, interventions et présentations y relatives sont gratuites, les représentants du Treffpunkt-ADHS oeuvrant comme bénévoles.

But

- Sensibiliser les employeurs, managers, responsables ressources humaines aux particularités des personnes atteintes d'un:

TDA(H) Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité

ASC Syndrome du spectre autistique

LD Trouble de l'apprentissage

- Expliquer leur fonctionnement en termes de difficultés mais aussi de talents.

Pourquoi?

- Permettre un travail préventif en termes de santé au travail
- Réduire les coûts à l'employeur, le salarié et la société dûs aux difficultés pouvant découler de ces conditions.
- Augmenter les ressources au niveau de l'entreprise, de l'individu et de la société en profitant des particularités découlant de ces conditions.

Statistiques & Comorbidités

- Prévalence de 10% sur la population toute-venante
- Si votre firme compte 10 salariés, il y a de bonnes chances qu'une personne présente un TDA(H), ASC ou LD
- Le non-respect de ce fonctionnement particulier peut avoir des conséquences néfastes et ce à long terme.
- Au niveau de l'individu: Burn-out, Dépression, Troubles anxieux, Abus de substances
- Au niveau de l'entreprise: Turn-over, Absentéisme, Mobbing, Erreurs

European Brain Employer

L'European Brain Employer est un employeur qui tient compte des besoins de ses salariés et profite de leurs talents particuliers dont notamment:

- Un regard particulier sur les situations
- La créativité et l'innovation (TDAH)
- Le respect absolu des consignes et des processus (ASC)
- Le regard holistique (TDAH) ou détaillé (ASC)
- Une motivation et un engagement d'exception en cas d'adoption du projet

Le TDA(H), les syndrômes autistiques et les troubles de l'apprentissage

- ≠ liés au niveau d'intelligence générale
- ≠ liés au niveau socio-éducatif
- ≠ liés à un manque de motivation ou de bonne volonté

Ils sont liés à un fonctionnement cérébral différent de la population toute-venante

Notamment au niveau des neurotransmetteurs dans le cerveau

Ils sont chroniques et existent à vie

Le TDA(H) – Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité

Le TDA(H) se définit par les 3 critères principaux suivants:

- Symptômes d'inattention
- Symptômes d'hyperactivité
- Impulsivité

Il existe un type où les difficultés d'attention prédominent (TDA), un type où l'hyperactivité et l'impulsivité prédominent et finalement le type mixte (TDAH)

TDA(H) - Implications découlants de la symptomatologie:

Forces:

- Est capable de générer de nombreuses idées nouvelles
- Peut se mettre en hyperfocus si un projet l'intéresse et le passionne réellement
- Réagit souvent vite et adéquat dans les situations d'urgence
- Aime les changements et nouvelles tâches
- Est souvent hypersensible à l'ambiance et détecte les malaises

Faiblesses:

- Est vite distrait et dévie du sujet
- A des difficultés à suivre les consignes et procédures à la lettre
- S'ennuie facilement si trop de routines et a tendance à se perdre dans le temps
- A des difficultés à rester sur une tâche et a tendance à commencer plusieurs tâches en même temps
- S'engage souvent trop, d'où le risque de se surmener

Le Trouble autistique

Il se définit par les 3 critères suivants:

- Une altération qualitative des interactions sociales
- Une altération qualitative de la communication
- Le caractère restreint, répétitif et stéréotypé des comportements, des intérêts et des activités

Le trouble autistique peut varier au niveau de la sévérité.

Au niveau cognitif, on distingue entre:

Le trouble autistique avec intelligence réduite et

le syndrome d'Asperger avec intelligence allant de la normale au haut-potentiel

ASC - Implications découlant de la symptomatologie:

Forces:

- Dans la communication, il est direct et authentique
- A l'oeil pour les détails et sait détecter les irrégularités
- Se tient absolument aux règles et procédures prescrites
- Ses analyses se basent sur les faits et non sur les hypothèses
- Si un sujet l'intéresse, ses connaissances sont approfondies et détaillées

Faiblesses:

- A des difficultés à tenir compte des émotions et motivations des autres
- Souvent la vue globale d'un concept lui est difficile
- Peut sembler rigide dans son fonctionnement. Gère mal les imprévus
- Vit mal les imprécisions, les hypothèses, les incertitudes
- Faire du „small-talk“ et s'intéresser aux intérêts des autres lui est difficile

Les Troubles de l'apprentissage

Il s'agit de troubles spécifiques, sans lien avec le niveau éducatif et les qualifications de la personne

- Dyslexie: Trouble spécifique de la lecture
- Dysorthographe: Trouble spécifique de l'orthographe
- Dyscalculie: Trouble spécifique du calcul
- Dysphasie: Trouble spécifique du langage

Les Troubles de l'apprentissage - Implications découlant de la symptomatologie

Les personnes atteintes d'un trouble de l'apprentissage fonctionnent de la même manière que les personnes „normales“ à l'exception du domaine où se situe le trouble.

Souvent les aides techniques sont un grand support

- p.ex. le correcteur automatique sur le PC
- p.ex. le converteur parole – écrit
- p.ex. les logiciels de calcul
- p.ex. les enregistrements

Qu'est-ce que l'individu peut faire?

- L'individu peut apprendre à vivre avec son type de fonctionnement et à l'accepter
- En coaching, il peut apprendre des stratégies pour mieux contrôler ses difficultés
- Il y peut aussi découvrir ses points forts et talents particuliers
- Il est de la responsabilité de l'individu de parler à son employeur de ses besoins en général et de ceux spécifiquement liés à son TDA(H), ASC ou LD
- S'informer sur les stratégies, les aménagements, les aides techniques qui pourraient être utiles

Qu'est-ce que l'employeur peut faire?

- S'intéresser aux besoins et avis de ses collaborateurs
- Veiller à un climat de travail bienveillant et agréable
- Au besoin prévoir de la médiation ou de l'aide psychologique
- Proposer des formations utiles ou/et demandées par les employés
- Être aussi transparent que possible concernant les attentes
- Proposer des aménagements raisonnables en cas de besoin
- Profiter des nombreuses aides techniques existantes

Exemples d'aménagements raisonnables

La personne est distraite par les bruits environnants:

- Si possible proposer un bureau seul
- Lui permettre de se mettre à un endroit moins bruyant, à l'écart des autres
- Permettre l'utilisation d'écouteurs

La personne a des difficultés à se tenir aux échéances:

- Lui octroyer un peu plus de temps
- Fixer avec elle des échéances réalistes et fixer des priorités claires

La personne a des difficultés à voir le projet global:

- Bien définir le projet et ses étapes
- Le visualiser en Mind-Map

Exemples d'aménagements raisonnables

La personne a des difficultés à prendre des notes lors des réunions:

- Permettre l'enregistrement et la transcription ad hoc

La personne perd le fil dans les réunions:

- Présenter un ordre du jour avant la réunion
- Le laisser en présentation visuelle durant la réunion
- Cocher les points terminés
- Désigner un collaborateur recadrant les intervenants

La personne supporte mal la présence d'autres:

- Permettre un travail sans relation client
- Permettre la possibilité de se retirer en cas de surstimulation
- Prévoir une salle de repos pour les collaborateurs

Un grand merci pour votre intérêt!!!

Devenez un European Brain Employer et tirez les meilleurs de vos collaborateurs.

En cas de question ou de besoin, n'hésitez pas à nous contacter.

Via le Treffpunkt-ADHS : treffp@pt.lu

Ou Mme Aline Watry: watrya@pt.lu

Nous nous faisons un plaisir de vous soutenir

European Brain Employers



Awareness of qualities
AD(H)D, dyslexia,
dyscalculia, autism
and giftedness