



ET SI NOUS FAISONS DE NOS DIFFÉRENCES UNE FORCE ?

J'ai cassé le moule !
Je préfère être moi-même qu'une tarte,
pas vous ?



Février 2022

Albane



Donnons-nous la liberté d'être nous-mêmes au travail

La force des différences de Sophie Cluzel, S'adapter de Clara Dupont-Monod, Elle ne m'a jamais quitté de Dominique Farrugia... Plusieurs livres sortis ces derniers mois nous invitent, chacun à leur manière, à changer de regard sur le handicap. Plus largement, on remarque sur les réseaux sociaux un vrai mouvement de fond : si la tyrannie de la perfection et des vies passées sous filtres est encore bien présente, de plus en plus de comptes appellent à s'accepter, à oser parler de soi de manière authentique, à valoriser ses vulnérabilités. Une manière de promouvoir toutes les singularités au lieu de chercher à les faire entrer dans une case.

Dans le monde du travail aussi, les choses bougent (trop lentement, certes, mais tout de même). On n'a jamais autant parlé de diversité et d'inclusion, de profils atypiques, de douance ou encore d'hypersensibilité. Et c'est tant mieux ! Les exemples de réussite, à l'image des Cafés Joyeux, cassent les idées reçues. Afin de vous aider à agir individuellement et collectivement, nous avons décidé de mettre les différences au cœur de ce douzième hors-série. Vous y trouverez des conseils pour oser affirmer votre singularité, mais aussi des bonnes pratiques mises en place en entreprise.

Réalisé en collaboration avec les membres de notre annuaire du bien-être au travail, ce hors-série vous propose de cheminer pour être vous-même, même au travail. J'espère aussi qu'il permettra de montrer que la diversité et l'inclusion ne sont pas des concepts abstraits. Encore faut-il se donner la peine de les faire vivre et de les incarner au quotidien.

Bonne lecture les Happy Workers,

• **Fabienne Broucayet,**
Rédactrice en chef de My Happy Job
by Moodwork

édito

5 chiffres qui font la différence



76%

des dirigeants d'entreprises déclarent que le sujet de la diversité et de l'inclusion est important pour leur organisation.
(Étude européenne Workday)

55%

des candidats en France déclarent accorder une grande importance au fait de travailler pour une entreprise qui privilégie la diversité et l'inclusion.
(Indeed, Enquête Indeed, France, n=750)



Les employés d'entreprises inclusives présentent un engagement

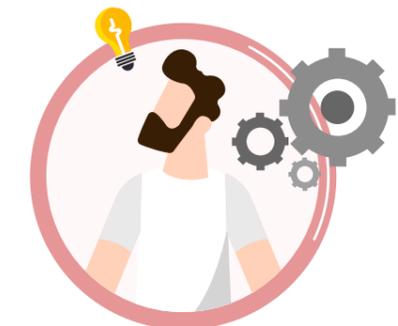
de **67%** contre **20%**
pour les entreprises non inclusives.

(Indeed ; Deloitte, A new recipe to improve business performance, 2013)

Le principal atout de la diversité pour les Français ?
La créativité et l'innovation.

48%

(Etude Elabe pour Fondation Mozaik)



38%

des salariés disent s'autocensurer au travail.
(Etude AlterNego, 2020)



| 09

INTERVIEW

Authenticité au travail :
« En nous montrant tels que nous sommes, nous incarnons des convictions, seule manière de donner envie de nous suivre »

| 01

En toutes circonstances, restez vous-même !



| 03

Transformer un défaut en atout

| 06

Révéler sa singularité invisible

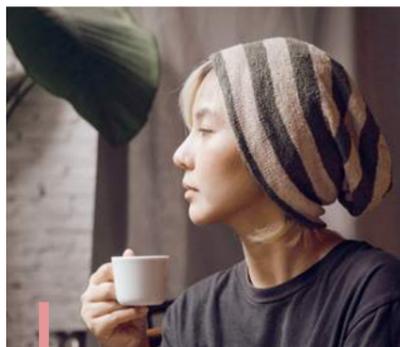


| 11

5 étapes pour trouver votre force personnelle

| 13

Désobéissons !



| 15

INTERVIEW

«Être atypique est un cadeau !»

| 18

Et si votre singularité était un terreau fertile à la créativité ?



| 21

Comment travailler en accord avec sa sensibilité élevée ?

| 24

5 postures de yoga pour hypersensibles

| 27

INFOGRAPHIE

Hypersensibles, HPI et l'intelligence émotionnelle

| 28

3 questions à... Sonia Valente



| 29

Multipotentiels, faites de votre parcours une richesse !

| 31

5 profils neuroatypiques



| 33

6 initiatives pour promouvoir la neurodiversité en entreprise

| 36

INTERVIEW

« J'ai écouté la petite voix qui me disait : "Arrête de flipper et fonce !" »



| 39

Comment mener une politique de diversité et d'inclusion efficace ?

| 41

Handicap ou altérité ? 5 clés pour mieux comprendre les richesses du handicap



| 44

Handicap : la bienveillance du management



| 46

INTERVIEW

Manifeste Inclusion : la diversité est une force !

| 49

Envie d'aller plus loin ?

SOMMAIRE

En toutes circonstances, restez vous-même !

Par *Jean-Luc Hudry*, conférencier, auteur du livre *L'optimisme opérationnel : Vaincre l'adversité - Guide pratique pour mieux manager et vivre au bureau (Maxima)*, www.jeanluchudry.com

Pourquoi vous faudrait-il penser et faire comme tout le monde ? Pourquoi vous renier ou jouer un rôle ? **Vous êtes unique...**

Or, être unique c'est être doublement original disait... je ne sais plus qui. Vous jouissez donc d'une grande liberté : développer votre personnalité et vous réaliser pleinement sur la base de votre histoire, à nulle autre pareille.

D'où ces 4 recommandations :

1 Ne vous comparez pas !

Je sais, c'est tentant de vous comparer avec Pierre et ses six ans d'études ou Manon et son portefeuille XXL. Mais cela ne vous mène nulle part puisque ni Pierre, ni Manon, ni vous n'avez la même histoire.

En comparant des données incomparables, vous risquez, non seulement de vous focaliser sur vos insuffisances (qui n'en a pas ?) mais, en plus, de leur opposer les seuls points forts des autres.

Injuste, et moral dans les chaussettes garanti ! Vivez plutôt VOTRE vie et non celle des autres. D'autant que vous ne manquez ni de qualités ni de réussites que,

d'ailleurs, Manon ou Pierre vous envient secrètement !

La seule bonne comparaison est donc celle que vous exercez avec vous.

2 Faites le tour du propriétaire : VOUS

Un bon moyen de rester vous-même en toutes circonstances est d'apprendre à vous connaître. Un peu d'introspection et d'observation de vos comportements vous en dira beaucoup sur ce bel animal que vous êtes.

Commencez par vous questionner :

Qu'est qui vous fait vibrer dans la vie ?

Qu'est-ce qui, à vos yeux, est non négociable ?

Prenez le temps de définir tout cela, concrètement, et dans le détail. Vos réponses peignent votre portrait et vous font mieux comprendre les contours de votre personnalité.



Ainsi, il devient plus facile de trouver votre place au milieu des autres et de vous accepter comme vous êtes. Quels que soient les événements.

3 Trouvez votre style

Le mot style dépasse votre apparence physique et vestimentaire. Il concerne aussi votre niveau d'engagement personnel et professionnel ; votre objectif ici-bas, l'image que vous souhaitez diffuser aux autres, etc.

Plus vous connaissez votre style, plus vous êtes à l'aise avec lui, et plus vous restez vous-même où et quand vous le voulez. Cherchez juste à vous améliorer et sans vouloir coller à un modèle.

4 Soyez «joliment» responsable et efficacement optimiste

Pourquoi «joliment»? Car être responsable, c'est être lucide sur les situations et les gens. Voyez toujours ce qui est, en toute objectivité, et agissez en conséquence.

Faites-le «joliment», c'est-à-dire en vous parlant avec considération, sans vous enguirlander, et en misant sur vos talents.

Enfin, soyez optimiste. Non par principe mais parce que vous savez installer dans votre tête les outils d'un optimisme concret.

Et être opérationnel dans la vie privée comme dans la vie pro : l'essayer c'est l'adopter.



Suivez donc ces 4 premières recommandations et bientôt, vous serez tellement vous-même que vous vous direz MERCI ! 😊

Transformer un défaut en atout

Par Laurence Roux-Fouillet, sophrologue en entreprise, auteure de *Perfectionnisme mon meilleur ennemi* (Larousse), www.espaceducalme.com



Pas facile de se sentir différent. Pourtant, ce défaut que certains pointent pourrait devenir votre force.

En tant que sophrologue, accompagnement des enfants ou des adolescents à mon cabinet concerne souvent une problématique ou un trait de caractère qui les empêche de réussir ou d'accéder à toutes leurs compétences. Ces travers sont souvent considérés par les adultes qui les entourent (au premier rang desquels, les enseignants), comme un défaut à corriger au plus vite pour pouvoir passer à autre chose : énergie débordante, hyperactivité, hypersensibilité, manque de confiance, problèmes de concentration, imagination débridée, tendance à la rêverie...

Après être passés par la case «prends sur toi» ou «fais un effort», des parents bienveillants comprennent qu'il faut plutôt trouver des outils ou méthodes pour les aider à se sentir mieux, car le fond du problème ne repose pas seulement sur la bonne volonté de l'enfant. Le travail sur la concentration en est un bon exemple. Si personne ne vous explique comment faire, comment parviendrez-vous à être totalement concentré, si à la base ça n'est pas votre nature ? C'est donc souvent dans ce contexte «d'amélioration» que l'on voit arriver les plus jeunes dans nos cabinets de sophrologues.



Peut mieux faire

Ces enfants n'aiment pas que l'on parle d'eux devant eux, car souvent ils ont honte de ce qu'ils sont. Pour autant, c'est ce que l'on fait en partie quand on initie le suivi, pour poser le cadre et les objectifs à plusieurs – avec l'un ou l'autre de leurs parents.

Une fois cette étape passée, et dans le colloque singulier de la séance, je m'efforce souvent de les rassurer sur leur capacité d'évolution, je les aide à relativiser tous ces "défauts" que l'on a collés sur eux.

Il m'arrive souvent, aussi, de regretter que l'on pointe des aspects de leur personnalité qui, s'ils s'avèrent perturbants dans le cadre d'une scolarité traditionnelle, constituent cependant des atouts qui pourraient bien leur être utiles ultérieurement. Et je sais, par expérience, qu'on ne change pas un trait de caractère établi : un hypersensible restera un hypersensible, il faut juste qu'il apprenne à faire avec, pour que ce soit vivable pour lui et les autres. Toutefois, cette hypersensibilité peut aussi s'avérer une force : et il n'est pas question de taire ce potentiel.

Je pense souvent que si j'étais moi-

même élève aujourd'hui, je serais vraisemblablement diagnostiquée avec un trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité (le fameux TDAH). Un diagnostic qui me vaudrait certainement une prise en charge, voire un traitement médicamenteux.

Durant toute ma scolarité, j'ai été une incorrigible bavarde. Une bavarde, qui plus est, qui ne tenait pas en place. Punie le premier jour de CP (expédiée illico dans le bureau de la Directrice, pour avoir caché le cahier d'appel de la maîtresse...), sommée de me tenir tranquille (avec cette fabuleuse appréciation dans mon bulletin : "Je pourrais retirer sa chaise à Laurence, elle n'en rendrait pas compte"), invitée à me taire, reléguée au fond de la classe pour cause de perturbation des autres (qu'en réalité, j'aidais à faire leur travail !), ou même assignée au silence dans le couloir ou dans la cour. Une scolarité pourtant satisfaisante au niveau des résultats, mais au cours de laquelle le besoin de parler, de communiquer, de transmettre, a pourri tous mes efforts. 15 ans d'incompréhension scolaire – et pourtant, je ne m'en suis pas si mal sortie.



Relativiser et potentialiser

Même si je m'interdis de parler de moi en séance, cette histoire, je la raconte souvent aux enfants et ados que je reçois – et c'est pour cela que je la partage aussi avec vous. En la mimant un peu aussi, je dois bien l'avouer. Pour les faire rire et pour dédramatiser. Mais aussi pour leur dire que, d'un défaut, pointé pendant des années, j'ai fait par la suite un atout.

Le verbe est mon royaume. Mon métier m'amène à parler tous les jours (et, le plus fort, c'est que maintenant les gens m'écoutent), que ce soit dans mes séances, dans mes ateliers, dans mes conférences... Certains payent même pour cela ! À la radio et dans mes podcasts, c'est bien grâce à la parole que je transmets le mieux. Et tout ce qui bouillonne dans ma tête, quand j'arrive à l'ordonner sur le papier, ça devient un livre.

Évidemment, quand on est petit, il vaut mieux s'inscrire dans les règles du collectif et une certaine discipline commune. Et j'incite les enfants, et encore plus les adolescents, à se conformer peu ou prou à ce qu'on attend d'eux, pour avoir le minimum d'ennuis, surtout en groupe – comme il faudra le faire plus tard dans le

monde du travail.

Mais je leur conseille toujours de cultiver ce qui fait leur différence, et d'une certaine manière leur force, en attendant le moment propice. Car cette partie de leur personnalité leur appartient vraiment, c'est leur espace original, et il serait dommage de l'éteindre. Il vaut mieux considérer comment on peut le faire grandir, pour l'adapter à une envie, un projet, un hobby, une passion, un métier, une fonction...

En sophrologie, on incite souvent nos clients/stagiaires à prendre conscience de leurs ressources, qu'ils ont trop souvent tendance à négliger ou à minimiser. Ces prétendus défauts (gênants dans certaines circonstances), peuvent devenir des atouts dans d'autres perspectives. Dans ce chemin, il faut aussi considérer la fierté que l'on peut légitimement ressentir à avoir dépassé un blocage, pour en faire une force.

Ce travail peut se faire tout au long de la vie. Ces défauts que les autres vous reprochent, comment pouvez-vous les utiliser pour révéler positivement une partie de vous dans laquelle vous vous sentirez juste et épanoui ?

Révéler sa singularité invisible

Par *Carole Joly*,
révélatrice d'identité(s) et Passeuse
du Bonheur à la Fabrique Spinoza,
www.fabriquespinoza.org



Connaissez-vous l'histoire de ce pianiste qui joue des partitions classiques dans un bar.

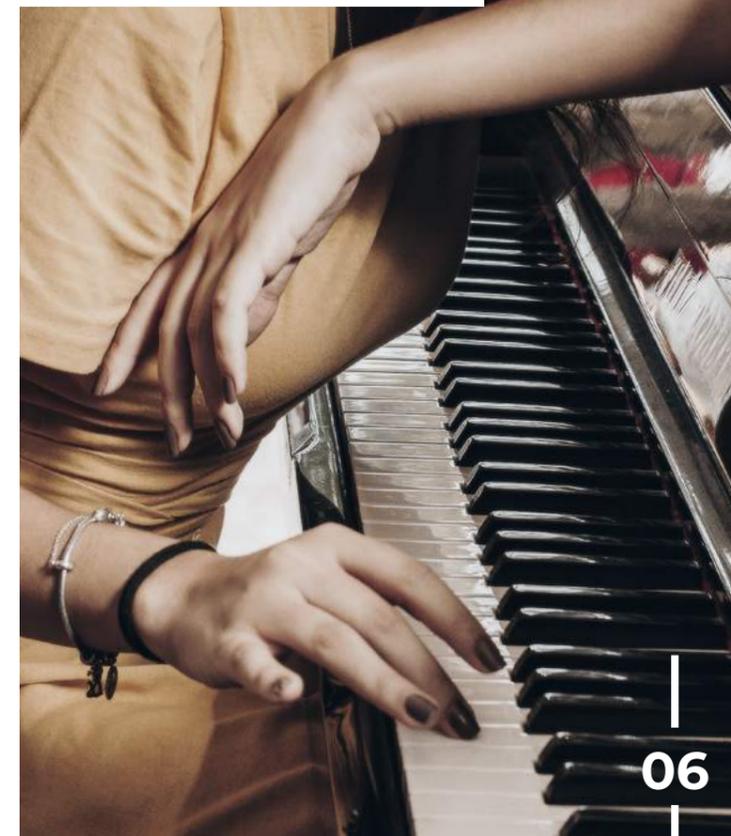
Le public l'écoute à peine jusqu'à ce qu'une femme vienne le voir et le prie de jouer quelque chose qu'il aime.

Le pianiste joue alors avec son cœur et les applaudissements ponctuent les nouveaux morceaux.

Ce pianiste se révèle être un virtuose de jazz...

**Comment sait-on que l'on joue sa propre partition ?
Comment ne pas vivre la vie d'un autre ?**

Pour certaines personnes, **identifier sa propre singularité** est une évidence. Soit qu'elles se révèlent à un art majeur ou à une passion insatiable, soit qu'elles éprouvent un handicap, un accident ou une expérience de vie si intense qu'elle les pousse chaque jour à concentrer leurs efforts au même endroit pour se dépasser. Pour d'autres en revanche, reconnaître sa propre singularité est un **défi** de chaque instant et peut mener jusqu'à une véritable quête identitaire. C'est souvent le cas des personnes dites « multipotentielles ». Ces personnalités « polyvalentes » et « généralistes », parce qu'elles parviennent à se réaliser dans différents domaines, secteurs ou passions, se sentent souvent perdues.





Tôt ou tard, elles arrivent à un point d'**interrogation central** :

“ *Au fond, qui suis-je ? Si je peux et sais faire un peu de tout, par quelle coloration, note, vibration je me distingue des autres ? Si je change régulièrement mes voies de réalisation (mon travail, mon secteur d'activités, mes missions du quotidien ou encore ma façon de travailler), qu'est-ce qui est commun à l'ensemble de mon parcours ? Qu'est-ce qui fait que je suis moi ? Qu'est-ce qui me définit de façon plus pérenne ?* ”

Il s'agit en réalité d'un appel à **explorer son identité profonde**, celle qui perdure au-delà du domaine du « faire », celle qui est proche de « l'être », de notre essence. Comment assouvir cette quête identitaire et faire de cette singularité invisible une véritable force ?

Le chemin commence par la connaissance des **caractéristiques fondamentales** de cette identité profonde qui nous suivent toute notre vie. Qu'est-ce qui vous a mis le plus en joie ? Cette question d'apparence très simple permet de décoder les enseignements de vos expériences de vie, vos talents, votre approche unique, ainsi que les enjeux clés que vous savez dépasser et les résultats et bénéfices que vous savez apporter.

Il s'agit ensuite d'observer la cohérence de l'ensemble. En effet, ces caractéristiques forment une **systémique en mouvement**. C'est notre systémique de vie.

Nous parlons de systémique car tous les éléments sont reliés et se répondent. Tant que les liens ne sont pas établis entre ces éléments, nous pouvons nous sentir comme ballottés dans un gigantesque tableau impressionniste qui se révèle par touches de couleurs, mais dont il nous est impossible de percevoir la vision globale et donc la nature de l'image qui fait notre identité profonde.

C'est précisément de voir le lien entre ces différents éléments qui permet de révéler le sens réel de notre vie.

Enfin, c'est ce système pris dans son ensemble qui se rapproche de ce que nous appelons couramment notre « **mission de vie** » ou encore « identité profonde » ou « essence ». Il peut s'agir d'une phrase, voire d'un mot qui vient capter cette part invisible de notre être. Toutefois, il est impossible de saisir cette expression résumée de soi, tant que nous ne voyons pas notre systémique de vie dans son ensemble. Pour certaines personnes, le résumé restera d'ailleurs toujours déchirant, car partiel.

Dans ce puzzle identitaire, rappelons que cette systémique est en **mouvement constant**. Ainsi, de nouveaux éléments se révèlent au fil de nos grandes évolutions et donnent à la systémique, une nuance légèrement différente.

Un peu comme si – en évoluant nous-même – notre « mission de vie » sans pour autant changer fondamentalement, devenait plus vaste. Par ailleurs, tant que nous ne sommes pas alignés sur notre mission de vie, nous jouons le rôle d'autres dans notre vie.

Comment sait-on que nous avons trouvé notre mission de vie ? Ses **manifestations** sont autour de la légèreté et la joie. Notre mission de vie est une invitation à nous mettre au service des difficultés que nous avons vécues ou que nous vivons encore. Pour autant, l'exercer est toujours simple, joyeux et porteur d'une énergie incroyable. Lorsque, à l'inverse, notre travail ou notre quotidien manque de fluidité, c'est que nous ne sommes pas complètement alignés à notre mission de vie et qu'un réajustement s'impose.

Qu'il est doux le jour où nous ouvrons les yeux sur notre singularité invisible pour se reconnaître enfin pleinement. Voilà la clé de votre épanouissement, de votre reconnaissance extérieure et de votre rayonnement. Je souhaite à chacun de pouvoir se voir ainsi, de s'autoriser à vivre enfin sa propre vie pour se réaliser.



Pour aller plus loin

Découvrez la vision d'Audrey, coach consultante pour Action Spinoza et autrice du podcast Révélation, à travers son épisode #5 « Oser exprimer sa singularité ». Dans cet épisode, Audrey explore en quoi il est essentiel pour chaque individu d'oser exprimer et faire rayonner sa singularité, les conditionnements qui nous en empêchent, puis elle propose quelques réflexions permettant de libérer l'expression de soi-même.

Téléchargez l'épisode en flashant ce QR code



ou bien

Retrouvez-le sur la page « podcast » du site : www.audreyberte.com

Interview

Propos recueillis par Fabienne Broucayet, rédactrice en chef de My Happy Job by Moodwork, www.myhappyjob.fr



Bruno Lefebvre, psychologue clinicien, enseignant et fondateur du cabinet AlterAlliance, est aussi l'auteur du livre Être authentique au travail (Interéditions).

Il précise dans cette interview les contours du concept d'authenticité et montre la voie qui permet de ne pas renoncer à ce que nous sommes, de (re)trouver un sentiment d'utilité et de fierté dans nos choix professionnels, mais aussi de mettre notre authenticité au service du collectif.



Comment savoir si on est authentique (ou pas) au travail ?

Bruno Lefebvre. Nous le sommes lorsque nous ressentons un alignement entre nos valeurs, nos aspirations et nos actions quotidiennes. À l'inverse, quand nous ne sommes pas authentiques, nous n'avons généralement aucune fierté à montrer notre travail, tout simplement parce que nous ne nous reconnaissons pas dans ce que nous faisons. Nous ressentons aussi de la fatigue sur le long terme. Lorsque nous n'exprimons pas notre authenticité dans notre travail, celui-ci nous intéresse moins, nous nous en sentons « absents ».

Quelles sont les vertus de l'authenticité au travail ?

B.L. Être authentique permet tout d'abord de concilier satisfaction, santé et efficacité. Ce n'est pas toujours facile : souvent, nous privilégions la seule efficacité. La pratique de l'authenticité présente aussi des vertus pour le/la manager. Il/elle doit répondre aux attentes actuelles des collaborateurs, souvent différentes de ce qu'il a lui-même reçu en tant que collaborateur. En effet, les collaborateurs ont de nos jours envie d'adhérer à un projet, ils ne veulent plus obéir sans comprendre. Ce n'est pas uniquement générationnel, mais également sociétal. En nous montrant tels que nous sommes, en élaborant une pensée personnelle, nous nous éloignons du langage « corporate » et incarnons des convictions, seule manière de donner envie de nous suivre. Le leadership authentique consiste en outre à favoriser l'authenticité autour de soi et donc à développer le leadership des autres, et non uniquement à faire montre du sien.

Authenticité au travail

“ En nous montrant tels que nous sommes, nous incarnons des convictions, seule manière de donner envie de nous suivre ”

Quels sont les freins ?

B.L. Ils sont nombreux ! L'authenticité est un processus, et non un état qui se décrète. Cela demande un travail sur soi. Chacun peut se donner les moyens d'être authentique, au moins face à lui-même et ne pas se cacher derrière de fausses excuses. Certaines personnes n'ont parfois pas/plus l'habitude de se demander ce dont elles ont envie, elles ont plutôt tendance à faire ce que les autres attendent d'elles. Ensuite, la culture de l'organisation dans laquelle nous travaillons compte aussi énormément. Son cadre est parfois très normé et n'invite pas à exprimer sa singularité.

Comment favoriser l'expression de cette singularité ?

B.L. Il faut d'abord repérer nos freins personnels. Nous sommes en général davantage habitués à nous demander ce qui est attendu de nous, ou ce que nous sommes capables de faire, plutôt que de nous interroger sur nos aspirations.

C'est ensuite un travail sur soi progressif qui consiste à donner de l'importance à la mise en œuvre de nos aspirations profondes, ce qui suppose une véritable

négociation avec notre environnement, parfois davantage habitué à nous voir répondre à ses attentes.

Le manager authentique va quant à lui favoriser l'émergence d'idées y compris contraires aux siennes, en quittant la position du « manager-expert », pour devenir davantage celui qui donne envie aux collaborateurs d'exprimer des idées de qualité, en favorisant leur mise en œuvre. Il n'y a pas de management authentique sans gestion de l'erreur et de l'innovation. Tous les environnements ne le permettent pas.

Justement, faut-il toujours être authentique ?

B.L. Ce n'est pas toujours possible, ni souhaitable ! De plus, l'authenticité ne doit pas constituer une énième injonction au bonheur ! Restons pragmatiques, il est parfois nécessaire de ne pas se montrer tels que nous sommes. Lorsque nous travaillons avec des personnes toxiques, ou dans certains milieux moins accueillants que d'autres. Il arrive aussi que notre rôle suppose d'afficher des émotions loin de ce que nous ressentons réellement : quel manager n'a jamais (fort utilement) caché qu'il était mal à l'aise en réunion avec son équipe ?

5 étapes pour trouver sa force personnelle

Par *Karine Chossinand*,
coach et formatrice, fondatrice de KCMC,
www.karinechossinand-coach.com

Étape 1

Prenez un moment, seul-e, pour vous ouvrir à vos émotions et les vivre, même si elles ne sont pas acceptables socialement. Je vous propose de vous observer vous-même, et d'observer votre singulière manière de ressentir en regard de ce qui se présente à vous dans la vie. Vous avez le droit d'être triste, frustré-e, en colère, dégoûté-e, gai-e, de ne pas comprendre...

Étape 2

Acceptez ce qui se passe en vous. Les émotions peuvent être considérées comme des faiblesses. De ce fait, cette étape n'est pas facile et pourra être freinée par votre éducation et vos croyances. Il est tout à fait possible qu'une seconde émotion soit observée à la suite de cette acceptation.

Étape 3

Exprimez vos émotions avec vos mots, en toute simplicité, sans écraser l'autre. L'expression permet d'officialiser cette émotion que vous vivez pour vous-même et pour votre entourage.

Étape 4

Trouvez le message qui vous est destiné derrière l'émotion ressentie.

Étape 5

Observez votre parcours et gardez l'esprit ouvert pour avancer. Répétez si nécessaire.



Cette recette aide mes coaché-e-s à dépasser le burn-out, la dépression et l'après-cancer. C'est un cadeau pour 2022.

Pour aller plus loin

KCMC Formations & Education est un organisme de formation spécifique à destination des patients, de leur entourage et des professionnels de santé.

Retrouvez toutes
nos formations datadockées
sur notre site :

www.kcmc-formations.com

Mail :

contact@kcmc-formations.com



“

- Mais qu'est-ce qui vous retient ?
- Je n'en sais rien, peut-être que ce n'est pas le bon moment pour moi
- Mais lâchez-vous, bon sang !
- Non, je ne le sens pas...

”

**Ce court dialogue vous parle ?
À moi oui, beaucoup !
C'est une grande partie de mon histoire... dans laquelle je m'inventais des excuses, je me disais que ce n'était pas le (bon) moment, je ne me sentais jamais assez préparé, je repoussais l'échéance... ou alors, je me lançais à corps et cœur perdu dans un nouveau projet et m'arrêtais rapidement, parfois en inventant une bonne raison – a posteriori.**

**Où étaient alors passés mes potentiels ?
Avais-je si peu de talent et d'élan pour me lancer ?
Pour créer ?**

Désobéissons !

Par **Stéphane Nau**, coach professionnel certifié (Maïeutis) et Instructeur MBSR qualifié (CFM), www.commentcava.org

Osons désobéir

Dans la réalité, affirmer sa singularité commence par oser ne pas être conforme. Lorsque j'étais enfant, c'était tout le contraire et je n'ai pas été éduqué pour être moi-même. Comme beaucoup d'entre nous.

Il s'agit donc de réapprendre à oser, à exprimer sa subjectivité et c'est bien plus difficile qu'il n'y paraît. Cela requiert une audace tenace, une aisance que l'on cultive. C'est ne pas céder l'impulsion automatique de l'instant, mais « prendre courage » de penser, dire, agir, s'exposer, inventer... et de surmonter les obstacles internes et externes qui nous empêchent de le faire. Au fond, bien souvent, cela nous demande de désobéir pour exister – en réalité pour être soi.

Une fois que l'on prend conscience de notre singularité commence un autre chemin difficile : accepter d'être dans un contexte social et culturel ne favorisant ni l'affirmation de sa créativité ni l'expression de soi. Cela va jusqu'à dénaturer des pratiques pourtant très salutaires, comme la pleine conscience. La médiatisation en fait une approche facile, orientée solution (si je médite, je ne suis plus stressé, par exemple). Un problème (le contexte anxigène), une solution (la méditation) ! Et c'est évidemment une façon erronée de voir les choses.

Le risque de ce discours est de brouiller notre discernement, de limiter nos possibilités d'émancipation et, surtout, d'éviter la question de la subjectivité créative en niant la singularité de chacun, comme si quelques recettes superficielles et slogans de surface pouvaient suffire à nous révéler à nous-même, développer notre confiance, nous permettre d'oser nous exprimer, etc.

Désobéir, c'est cesser de céder aux injonctions internes de conformité et externes de facilité. Affirmer sa singularité, c'est avant tout choisir la sincérité intérieure : être soi, c'est ne pas être conforme et ne pas se conformer aux codes extérieurs.

Désapprendre pour apprendre

Et c'est là que nous trouvons notre puissance : la méditation de pleine conscience permet de mettre en évidence nos conditionnements et les influences qui peuvent entraver notre liberté créatrice. C'est une compétence tout autant qu'un état d'être. Cette mise en lumière de nos formes explicites ou implicites de soumission aux ordres dominants est le point d'entrée pour exprimer notre authenticité.

La pratique de la pleine conscience nous permet d'explorer, en sécurité, les freins et inhibitions qui nous empêchent de vivre de façon authentique et créative, en mettant en lumière nos interdictions de vivre tel type d'activité, telle forme de relation, tel projet de vie. Elle invite à vivre librement et à nous déterminer par nous-mêmes.

Mais cela ne se fait pas tout seul : une fois nos conditionnements repérés, il s'agit de désapprendre ceux qui nous font souffrir ou nous entravent pour en apprendre d'autres, davantage porteurs de liberté et de créativité. Le processus est par nature posé sur un temps long, et c'est un apprentissage : ne plus céder aux sirènes des outils magiques de développement personnel à effet rapide (et non durables) demande beaucoup de conscience et de patience.

Se révéler à soi

En définitive, la problématique concerne notre élan de vie et notre capacité à nous engager : cette capacité à nous révéler à nous-même, à mobiliser nos ressources et à nous engager de façon inventive dans de nouvelles aventures notamment sous la forme d'activités qui nous motivent et qui nous font grandir, autant individuellement que collectivement.

C'est le sens des interventions d'accompagnement que je mène, qui s'appuient largement sur la pleine conscience et associent d'autres cadres de référence (analyse transactionnelle, process com, communication non violente, approche rogérienne, entre autres). Associés, ces modèles permettent à chacune et à chacun de révéler sa singularité, de l'exprimer avec créativité et authenticité et de s'engager dans un mouvement profond de changement pour soi, les autres et le monde.

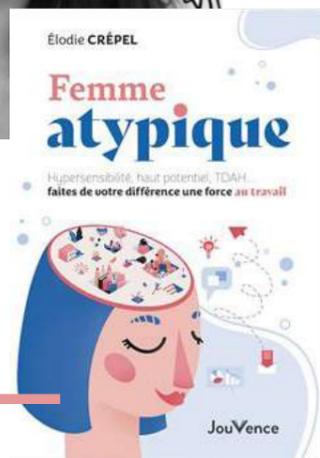
Interview



Enfant, on disait de vous que vous étiez dans la lune, réservée ou très émotive ? Adulte, vous êtes souvent émue jusqu'aux larmes par diverses situations ou vos collègues disent que vous êtes totalement addictive au travail ?

Dans son livre *Femme atypique. Haut potentiel, hypersensible, TDAH... faites de votre différence une force au travail* (JouVence), Elodie Crépel vous propose de changer de regard sur votre singularité pour assumer votre potentiel et déployer vos ailes.

De quoi vous épanouir professionnellement ? Interview.



Être atypique est une expression à la mode, mais qu'est-ce que cela veut dire ?

Elodie Crépel. Être atypique est un terme en vogue en effet. Sauf qu'être atypique, ce n'est pas une mode ! En réalité, ce terme provient de « neuroatypique » et exprime le fait que certaines personnes ont un fonctionnement cérébral différent d'une « norme donnée », ou tout du moins de la majorité. En effet, les images cérébrales démontrent de nettes différences entre les neurotypiques et les neuroatypiques. Cependant, il est vrai que les termes « atypique », « surdoué », « hypersensible », « TDAH », « autisme » sont tellement entrés dans le langage courant qu'ils en sont peut-être trop vulgarisés. Il s'agit là d'un passage normal lorsque l'on rend une connaissance accessible, c'est le

temps que chacun puisse se l'approprier.

Pourquoi avoir consacré votre livre aux femmes ?

E.C. En matière d'atypie, le sexisme ordinaire a orienté les recherches, et ce, depuis des années. Ainsi, dans ce livre, je propose de découvrir les atypies au féminin, et plus spécialement dans le monde professionnel. Car être une femme surdouée et/ou hypersensible, avec un TDAH ou non, ou des dys 2 au travail, c'est totalement différent et cela amène d'autres interrogations, problématiques et solutions que pour nos homologues masculins. Et je crois qu'il est temps, là aussi, d'être parfaitement à l'aise pour parler de ces différences. Car en les niant, on muselle totalement la souffrance de ces femmes.

“ Être atypique est un cadeau ”

Propos recueillis par **Fabienne Broucaret**,
rédactrice en chef de *My Happy Job by Moodwork*,
www.myhappyjob.fr

Des femmes atypiques, il y en a partout ?

E.C. Oui, et elles peuvent passer inaperçues tant elles savent se « caméléoniser » pour s'adapter. Certaines en souffriront, d'autres arriveront à être elles-mêmes et seront de vrais poissons dans l'eau. Il serait faux de dire que lorsque l'on est atypique, on souffre obligatoirement de son décalage. En effet, les personnes atypiques, se sentent, et ce depuis toujours, différentes certes, mais toutes n'en souffrent pas.

La différence entre celles qui en souffrent et les autres ?

E.C. L'acceptation. L'acceptation de leurs différences, l'acceptation de leurs atypies, l'acceptation et la tolérance envers les neurotypiques et l'amour pour soi. Tout cela est bien sûr beaucoup plus facile pour les personnes qui savent depuis longtemps qu'elles sont atypiques, car elles ont eu le temps de comprendre leur fonctionnement. Cela est également valable pour les personnes atypiques qui se sont toujours senties aimées et acceptées comme elles sont (indépendamment de la connaissance d'elles-mêmes). Cela fait aussi du bien de voir que d'autres personnes nous ressemblent et même que nos comportements et nos réactions, excessives pour les autres, sont logiques au vu de nos particularités ! Une fois que l'on a compris cela, on se sent mieux, mais

surtout on se sent plus fort pour l'expliquer à celui qui voudra bien nous comprendre. Ainsi, rester soi-même devient plus facile, surtout lorsque l'on se comprend mieux et qu'on commence même à s'aimer tel qu'on est. Rester soi-même au travail est même indispensable lorsqu'on est atypique. Tenter de correspondre à une personne que l'on n'est pas va seulement semer le doute sur notre honnêteté. On pense qu'on sera plus accepté, mais on sera toujours rejeté par certains et ceux qui nous acceptent ne le feront pas pour qui nous sommes vraiment.

Pouvez-vous nous parler des femmes HPI en particulier ?

E.C. La douance concernerait 2 à 5 % de la population, indépendamment du genre. Cependant, encore peu de femmes sont détectées surdouées car on fait passer le test davantage aux petits garçons qu'aux petites filles. Pourquoi ? À cause de nombreux préjugés sur la douance et sur... les femmes ! Attention, les surdoués ne sont pas forcément bons en mathématiques et ne réussissent pas tous à l'école. Cependant, ils ont effectivement un cerveau structurellement différent (notamment par le taux de myéline) et des connexions neuronales plus rapides (d'où une vitesse de traitement de l'information et une arborescence de pensée plus vives).



Au final, la douance est une atypie qui divise beaucoup, d'autant que deux grandes familles se dessinent.

D'une part le profil laminaire :

cette personne a souvent un quotient intellectuel homogène. Le raisonnement est plutôt analytique, pointu et rapide. Elle a tendance à se passionner pour un sujet en particulier (souvent scientifique). La surdouée au profil laminaire aime apprendre, elle est plutôt bonne élève, mais n'a pas spécialement « le goût de l'effort » (car elle n'a pas eu besoin de le développer). Finalement, cela correspond un peu à l'archétype du surdoué médiatisé. La surdouée au profil laminaire n'est pas à l'aise avec les émotions, elle va préférer l'action à l'introspection.

Et d'autre part le profil complexe :

la surdouée au profil complexe a un raisonnement plutôt intuitif et analogique. Elle a souvent un quotient intellectuel hétérogène, ce qui est plus difficile à détecter et donc passe souvent à côté si le test n'est pas correctement analysé par le professionnel. Plutôt hypersensible, créative et avide de connaissances, elle peut s'intéresser à de multiples sujets. Un peu comme si son cerveau ne s'arrêtait jamais, elle est avide de connaissances. Elle peut ressentir un fort décalage avec les autres, ce qui peut générer des difficultés de socialisation et un besoin de trouver sa place dans la société.



Et si votre singularité était un terreau fertile à la créativité ?

Par *Valérie Bogaert & Carole Cesareo*, fondatrices de *Art for Me*, auteures de *Libérer sa créativité* (Vuibert), www.artforme.fr

Ce petit « je ne sais quoi » qui vous rend différent, peut-être « à fleur de peau », qui vous agace parfois mais qui vous permet aussi de « sentir les émotions des autres » pour être là au bon moment, de passer du coq à l'âne et de faire fuser des idées innovantes... bref, votre singularité... avez-vous déjà tenté de la mettre vraiment à profit ?



Développement personnel et créativité sont souvent liés et s'alimentent l'un l'autre : la créativité est un chemin vers la connaissance de soi, et mieux se connaître permet aussi d'être soi-même, d'atteindre une authenticité, un ancrage, une confiance qui faciliteront l'expression de la créativité.

En quoi cela est-il utile ? Écouter sa petite voix et cultiver son potentiel créatif est tout simplement un bon moyen de vous créer la vie qui vous ressemble, d'améliorer vos relations avec les autres, de résoudre les différents problèmes que vous rencontrez chaque jour dans vos vies personnelles comme professionnelles ! Plutôt réjouissant, non ?

“ Soyez vous-même, les autres sont déjà pris, disait Oscar Wilde. ”

Envie de vous appuyer sur votre singularité pour découvrir votre plein potentiel créatif ? Suivez ces 3 conseils !

“

Il n'est pas nécessaire de rejeter la logique scientifique pour bénéficier de l'instinct... En cherchant cet équilibre nous finirons par mettre toutes les ressources de notre cerveau en action,

nous enseigne Francis Cholle dans *The Intuitive Compas.*

”

La métaphore tout comme la création artistique offrent la possibilité d'une mise à distance, d'une prise de recul bénéfique pour communiquer avec notre inconscient que nous avons souvent tendance à délaisser.

Laissez les images vous parler via le photolangage

Nous vous recommandons de réaliser un collage intuitif de type Vision Board en début d'année à partir de magazines pour piocher images et mots qui vous inspirent, sans réfléchir, en laissant vos mains choisir pour vous sur le son d'une musique que vous affectionnez tout particulièrement. Cette pratique est relaxante et pleine de sens car passer par le non-verbal donne souvent l'occasion à notre cœur de parler. N'hésitez pas à montrer votre planche autour de vous, le regard des autres pourra vous éclairer. La méthode peut paraître enfantine de prime abord, mais elle ne



l'est pas du tout. Les photos retenues lors de cet exercice continueront à vous parler encore pendant plusieurs mois pour vous indiquer un cap à suivre...

Faites votre Arbre de Vie pour retrouver du sens

L'Arbre de Vie représente symboliquement notre chemin de vie. Il met en lumière nos qualités, nos atouts, nos croyances, les événements de notre vie qui jalonnent notre parcours personnel ou professionnel. L'approche à la fois simple et créative est aussi très puissante pour affirmer son identité.

Issu de l'Approche Narrative, initiée par Dina Scherrer en France, l'Arbre de Vie est un outil de développement personnel et d'accompagnement individuel et collectif. A partir de la métaphore de l'Arbre, la personne établit des liens entre les différentes parties de l'arbre, racines, sol, tronc et branches et les différents éléments de sa vie, passé, présent et futur, redonnant ainsi du sens à son parcours de vie. L'Arbre de Vie permet de faire émerger les compétences et les ressources de chacun afin de regagner en confiance, d'être capable de rêver à des projets qui la motivent pour se projeter dans l'action.

Êtes-vous plutôt visuel, auditif, kinesthésique, olfactif ?

Chacun dispose ainsi en général d'un canal sensoriel prédominant qui le prédispose à s'exprimer d'une certaine façon.

Pour savoir si vous êtes plutôt visuel, auditif, kinesthésique (qui se rapporte à la perception consciente du corps), olfactif ou gustatif, faites attention aux mots que vous utilisez lorsque vous vous exprimez. En effet, votre champ lexical en dit long sur vos préférences :

«Tu vois», «Peux-tu me montrer» renvoient à une préférence visuelle.

«Écoute-moi», «Dis-moi», «Peux-tu me raconter» renvoient à une préférence auditive.

«Je touche du bois», «Je me souviens de telle émotion», «Ce geste que tu fais»... Toutes ces phrases renvoient à une préférence kinesthésique.

Identifier votre principal canal sensoriel vous aidera à mieux communiquer avec les autres, que ce soient vos proches (vos enfants par exemple) ou vos collègues.

Cela sera aussi utile pour améliorer vos apprentissages : si vous êtes « visuel », les fiches vous aideront plus qu'un podcast, par exemple. Enfin, retrouver l'usage de tous vos sens aiguëra votre perception du monde. De là vont naître inspiration, imagination et... créativité 😊

Le monde a besoin de vous. Si, si !

À l'heure où les compétences clés à avoir d'après le World Economic Forum (source Future of Jobs Report) sont la Résolution de Problèmes Complexes, l'Esprit Critique et la Créativité, mettez à profit votre talent singulier pour proposer de nouveaux modèles, innover, donner vie à vos idées et/ou celles des autres.

Vous l'avez compris, n'importe qui a une part de créativité en lui. La vraie question n'est pas « suis-je créatif ou pas ? », mais plutôt de parvenir à se comprendre soi-même pour utiliser au mieux cette singularité. Alors faites appel à vos 5 sens (et à votre intuition bien sûr) pour vous y aider et lancez-vous.

Pour aller plus loin

Valérie Bogaert et Carole Cesaro ont coécrit le livre Libérer sa créativité aux Éditions Vuibert. À travers 10 séances d'autocoaching, des exercices et des défis créatifs, les autrices guident le lecteur pour lui permettre d'exprimer ses talents et prendre confiance dans son potentiel créatif. Elles ont par ailleurs fondé Art for Me en 2016 et proposent formations et ateliers expérientiels pour développer vos Soft Skills.

En savoir plus :
www.artforme.fr



Comment travailler en accord avec sa sensibilité élevée ?

Par **Fanny Marais**,
coach, auteure de *Hypersensible* (Vuibert)
www.marais-solution-coaching.com

Si vous vous sentez singulier, car très sensible, et que vous éprouvez des difficultés dans votre travail, lisez ce qui suit pour vous sentir mieux au travail.

Soyez l'artisan de votre vie professionnelle !

Soyez l'artisan de votre vie professionnelle !

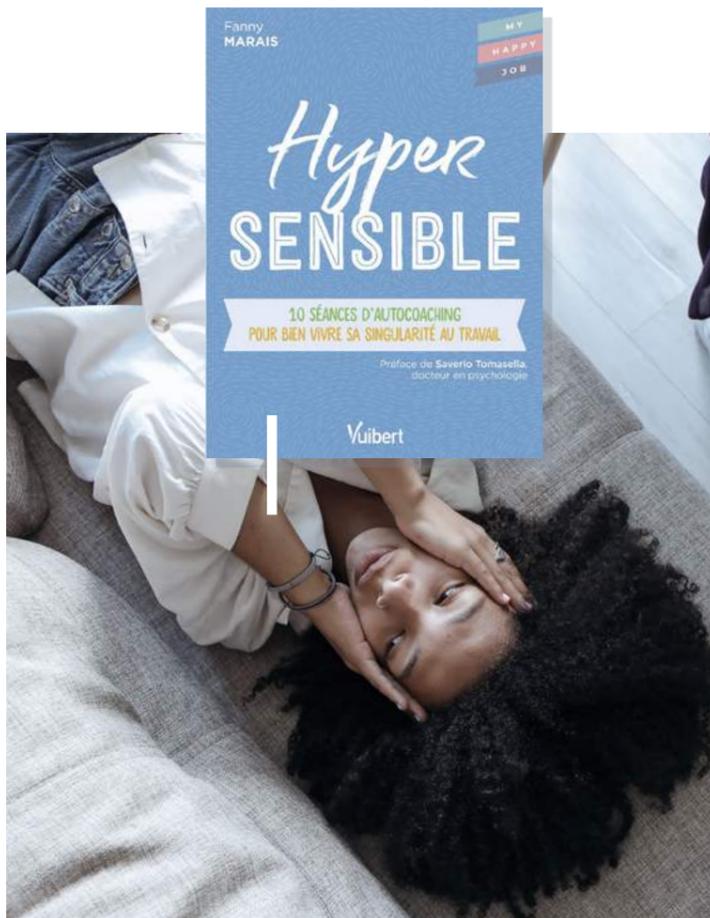
Que vous vous demandiez si vous devez changer de travail ou que vous vous interrogiez encore sur la probabilité de vous sentir un jour bien dans ce que vous faites, vous devez revenir à vous et vos valeurs.

C'est de votre identité et de son intégrité dont il est question :

Travailler comment et pourquoi ?

Avec quelle intention ?

Ce n'est qu'en répondant à ces questions que vous pourrez opter pour une activité professionnelle dans laquelle vous vous sentirez pleinement à votre place, tout en respectant votre sensibilité émotionnelle et sensorielle.



Sensibilité élevée et travail

Longtemps considérée comme une tare, la sensibilité élevée ou hypersensibilité peut constituer un véritable atout dans le monde du travail.

Mais les mythes ont la peau dure. Être très sensible est encore assimilé à de la sensiblerie, voire à de l'hystérie émotionnelle, dans un contexte où l'on pense encore qu'il faut gérer ses émotions et les laisser à la porte de l'entreprise !



Heureusement, la notion d'intelligence émotionnelle est de plus en plus relayée et petit à petit l'idée qu'une autre forme de collaboration au travail est possible émerge.

Il est ainsi fréquent de lire que les soft skills ou compétences douces seront les plus demandées à l'avenir pour que l'écoute, l'empathie (qui n'est rien

d'autre que la capacité à comprendre comment l'autre fonctionne) et l'authenticité prennent le pas sur le besoin de contrôle et de domination.

Si ces valeurs font partie de votre ADN, il est temps de les mettre en avant ! Peur que cela n'incite les autres à vous marcher dessus ? C'est peut-être le signe que vous n'êtes pas dans la bonne structure...

Le temps de la réflexion

Si c'est le cas, prenez un instant pour répondre aux questions suivantes :

Décrivez l'environnement qui vous conviendrait le mieux pour alléger votre charge sensorielle :

Donnez trois adjectifs pour dire comment vous aimeriez vous sentir dans votre 1. 2. 3.

Que devez-vous chérir en priorité chez vous pour avoir une vie professionnelle plus sereine ?

Décrivez l'environnement le plus à même d'accueillir votre potentiel émotionnel :

travail:

Quel prochain pas professionnel pensez-vous planifier ?

Répondre à ces questions devrait vous permettre de vous acheminer petit à petit vers la notion de sens, qui occupe tant de places dans les réflexions des hypersensibles.

Toutefois, cet alignement ne vient pas du jour au lendemain. Cela prend du temps de se demander comment, pour quoi et dans quelles conditions vous voulez travailler.

Une des erreurs parfois commises est de

chercher un métier. Cela vous empêche de réfléchir en termes de potentialités, car les métiers sont bien souvent figés : ils représentent l'existant. Or, il vous est possible de façonner votre propre activité, de voir ce qui pourrait être au-delà de ce qui est.

Les hypersensibles sont d'ailleurs connus pour être d'excellents autodidactes multipotentiels.

Le mythe de la vocation

Il est un autre piège dans lequel tout le monde peut tomber et qui est celui de croire que vous ne pouvez pas faire un autre métier que le vôtre, même si ce dernier ne vous satisfait pas, car vous n'avez pas de vocation.

Il n'est pas rare, en effet, que les personnes hypersensibles aient de multiples centres d'intérêt, parmi lesquels elles ne peuvent définir une passion en particulier.

Partant de ce constat, elles se comparent à certaines personnes et se disent donc qu'elles ne sont pas légitimes à se lancer dans une autre aventure que le métier qu'elles exercent.

Ce mythe de la vocation finit ainsi soit par les paralyser, soit par les dédouaner de leur immobilisme. Or, la vocation, si elle existe, est la résultante d'un certain état d'être qui

requiert que l'on soit prêt au changement.

Même les métiers passions comportent des désagréments et exigent parfois des sacrifices. Mais constater qu'aucun job n'est jamais parfait ne doit pas être une excuse pour ne pas bouger !

N'oubliez pas que votre voie professionnelle n'est pas forcément celle qui brille le plus ou celle que d'autres auront tracée pour vous. Mais votre juste place est certainement celle où vous vous sentirez le plus en accord avec votre sensibilité.

«Faire sa part», voilà la merveilleuse mission que se donnent souvent les hypersensibles. Celle qui leur permet de passer du statut du canari dans la mine, qui se sacrifie pour les autres, au colibri, qui fait sa part en apportant un petit peu d'eau, à sa mesure, pour contribuer à éteindre l'incendie dans la forêt.



5 postures de yoga pour hypersensibles

Par Oly Be,
www.olybe.com

Le yoga est une pratique qui permet de se recentrer, de se reconnecter à soi et d'apprendre à mieux se connaître. C'est un outil très intéressant au quotidien pour les hypersensibles, qui ont à la fois besoin de canaliser leurs émotions, de relâcher la pression et de s'entourer de plus de douceur.

Voici mes 5 postures indispensables pour bien vivre son hypersensibilité

Baddha konasana, la posture du papillon

Comment s'y installer :

En posture assise, amener les plantes de pieds ensemble en ouvrant les genoux. Prenez une longue inspiration pour allonger la colonne et en expirant, penchez le buste en avant en arrondissant le dos jusqu'à déposer les coudes sur le sol, ou peut-être le front si vous êtes plus souple. N'hésitez pas à utiliser une brique ou un coussin pour y poser les bras ou le front. Relâchez bien la tête.

Une fois installée, inspirez le long de votre colonne jusqu'aux cervicales, en visualisant le drainage

de toutes les tensions accumulées dans le bassin, le dos et la poitrine, puis expirez par-dessus la tête, comme pour déposer ces tensions à l'extérieur. Continuez jusqu'à sentir le système nerveux lâcher ses résistances.



Les bienfaits

Plus qu'une posture d'étirement ou d'ouverture des hanches, cette posture permet de déposer ce qui pèse; les tensions physiques et émotionnelles, de réguler le taux de cortisol, hormone du stress, en drainant les surrénales, et d'être à l'écoute de soi pendant quelques minutes. C'est une posture d'humilité, de dévouement à soi. Elle permet aussi, symboliquement, de laisser passer le cœur au-dessus de la tête, de faire taire le mental, hyperactif chez les hypersensibles.



Vrikshasana, l'arbre

Comment s'y installer :

Debout, gainez les jambes et la ceinture abdominale, puis basculez le poids du corps sur la jambe droite, soulevez le pied gauche pour le placer à l'intérieur du mollet droit ou de la cuisse droite si vous êtes souple, en évitant d'appuyer sur le genou. Placez les mains ensemble devant le cœur. Si votre équilibre est précaire, appuyez-vous contre un mur ou placez le pied sur la cheville, les orteils au sol.

Inspirez depuis votre plante de pied au sol, vers le sommet du crâne, expirez en sens inverse. Au fur et à mesure, allongez

l'inspiration vers le ciel, et l'expiration profondément dans la terre. Visualisez des racines solides et de plus en plus denses s'ancrer dans le sol, et puisez dans ces racines à chaque inspiration.



Sentez l'énergie et le souffle qui traversent votre corps.

Les bienfaits

Posture d'ancrage par excellence, l'arbre permet de se recentrer, de canaliser l'énergie, de revenir à l'essentiel, à soi, à ses racines. Quand on est hypersensible, on a tendance à absorber les énergies et émotions des autres et à se disperser. L'ancrage est essentiel pour ne pas se perdre.

Les bienfaits

La posture du lion, grâce à l'expiration puissante et sonore, permet de libérer le trop plein d'énergie et d'émotions accumulées. Le souffle est un excellent moyen de diriger l'énergie d'une émotion vers l'extérieur. Il est important de libérer ses émotions, d'autant plus qu'elles sont intenses quand on est hypersensible.

Simhasana, la posture du lion

Comment s'y installer :

À quatre pattes, repliez les orteils et venez vous asseoir sur les talons. Inspirez, puis soulevez les fesses pour revenir à quatre pattes, ouvrez la bouche, tirez la langue, écarquillez les yeux et expirez fort par la bouche, comme un rugissement. Lâchez-vous ! Recommencez 4 à 5 fois.



Balasana, la posture de l'enfant

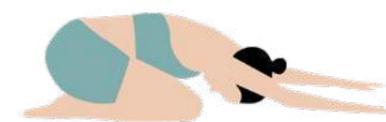
Comment s'y installer :

À quatre pattes, déposez les fesses sur les talons, placez un gros coussin sur les cuisses, puis déposez le ventre sur le coussin, le front sur le sol ou sur une brique. Placez les bras le long du corps et fermez les yeux. Si c'est plus confortable, vous pouvez écarter un peu les genoux. Respirez à l'arrière de la cage thoracique, en ouvrant l'espace, et gardez la concentration sur le 3e œil, entre les 2 sourcils. Restez aussi longtemps que vous en avez besoin.

Les bienfaits

Notre quotidien rempli de stimulations sensorielles fatigue le système nerveux qui doit traiter toutes ces informations. La posture de l'enfant, généralement proposée comme une pause après une posture difficile ou quand le rythme est trop intense dans un vinyasa, peut apporter bien d'autres choses. Cette posture de repli vers soi permet le retrait

des sens, sur-sollicités chez les hypersensibles. On se retrouve dans son cocon, le ventre et le dos relâchés grâce au coussin qui les soutient, et l'appui du front sur le sol permet la concentration dans le 3e œil, pour apaiser le mental.



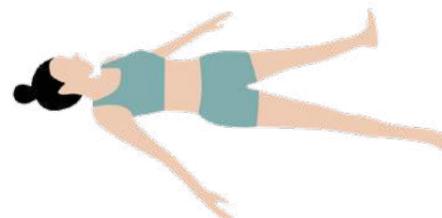
Savasana, la posture du cadavre

Comment s'y installer :

Allongez-vous sur le dos, les jambes desserrées, les bras le long du corps, les yeux fermés. N'hésitez pas à vous couvrir pour cette posture, et à mettre un coussin sous les genoux si vous êtes cambrée, ou sous la tête. Écoutez une musique apaisante ou un mantra chanté.

Les bienfaits

On néglige souvent la relaxation et ses bienfaits, alors que c'est une pratique plus accessible que le yoga ou la méditation, et qu'elle a énormément de bienfaits. Après une série de posture, elle aide à assimiler la pratique, à se poser, à digérer. Dans la journée ou le soir avant de se coucher, elle permet de reposer le système nerveux, point faible des hypersensibles. La relaxation est un moment de pause rien que pour soi, à pratiquer sans modération.



Merci à Oriane Rousset pour ces postures et conseils. Oriane est hypersensible, professeure de yoga notamment chez OLY Be, et auteure (*Mon cahier sérénité*, éd. Solar). Instagram : @orianehappy lifestyle

Pour aller plus loin

OLY Be, c'est quoi ? C'est le leader du Yoga en France avec une communauté de plus de 60 000 élèves et une centaine d'entreprises partenaires. Lancé fin 2015 par Gaëlle Frizon de Lamotte, une passionnée de yoga, OLY Be crée chaque mois des milliers de cours de yoga, pilates, fitness, sophrologie, donnés par les meilleurs professeurs, en live et en studio, pour les particuliers et les entreprises.

Plus d'infos sur : www.olybe.com

Instagram : @oly.be

HPI, HYPERSENSIBLES & L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE



Celui qui conquiert les autres est fort, mais celui qui se conquiert lui-même est puissant.

-Lao Tseu-

LARA HISTEL-BARONTINI HPI &
AUTEURE DE LA BOÎTE À OUTILS DE LA RELAXATION

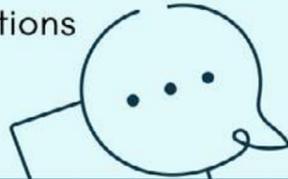
AUTO-RÉGULATION

- Identifier les déclencheurs
- Nommer les émotions
- Avoir un mode de vie sain
- Rester connecté avec ses proches



CONNAISSANCE DE SOI

- Identifier les premières expériences d'attachement qui ont pu influencer la façon dont vous gérez actuellement vos émotions
- Pratiquer le mindful yoga pour vous connecter avec vos émotions
- Demander du feedback



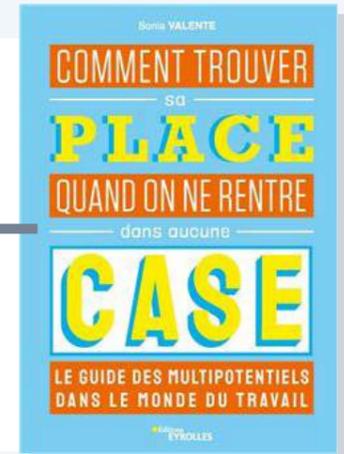
SOCIAL SKILLS

- Porter attention à la communication non verbale
- Pratiquer l'écoute active
- Développer son empathie



3 questions à... Sonia Valente

Propos recueillis par Fabienne Broucaret,
rédactrice en chef de My Happy Job by Moodwork,
www.myhappyjob.fr



Sonia Valente est l'auteure de *Comment trouver sa place quand on ne rentre dans aucune case* (Eyrolles).

Être multipotentiel, ça veut dire quoi exactement ?

Sonia Valente. Être multipotentiel, c'est avant tout être touche-à-tout et très curieux. C'est aussi avoir envie d'une carrière plurielle, d'occuper des postes différents, de ne pas s'enfermer dans une seule voie. Si certains sont en effet, en plus, HPI, ce n'est pas le cas de toutes les personnes multipotentiels.

Quels sont vos conseils pour s'épanouir au travail quand on est multipotentiel ?

S.V. Tout d'abord, d'arrêter de se comparer aux autres, qui ont des carrières plus linéaires, les multipotentiels pourraient être tentés d'aller contre leur nature pour essayer de trouver UNE passion, UNE spécialisation pour le reste de leur vie. C'est une quête épuisante

et vaine. Au contraire, tournez-vous vers des profils similaires au vôtre pour échanger et bénéficier de leurs retours d'expériences. Vous verrez qu'il ne faut alors plus raisonner en termes de métiers, mais plutôt en termes de contribution. Et cette contribution, il y a plein de manières différentes de l'exercer.

Un défi à lancer à nos lecteurs multipotentiels ?

S.V. Beaucoup de personnes multipotentiels souffrent du syndrome de l'imposteur. On leur reproche souvent, à tort, d'être moyennes en tout car non spécialistes d'un sujet en particulier. Pour augmenter l'estime de soi, listez toutes vos compétences : vous verrez que beaucoup sont réutilisables dans vos différents projets. C'est une vraie force, notamment si vous réfléchissez à une reconversion.

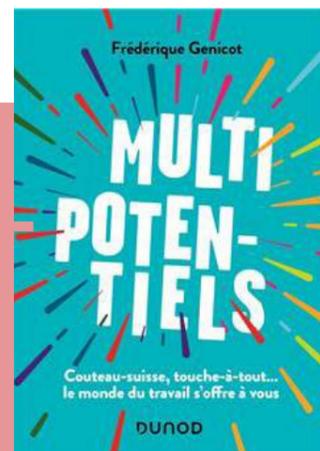


Multipotentiels, faites de votre parcours une richesse !

Par **Frédérique Génicot**,
coach, auteure de *Multipotentiels*. Couteau Suisse, Touche-à-tout, le monde du travail de demain s'offre à vous (Dunod),
www.frederique-genicot.com

Multipotentiels ? Vous avez exercé plusieurs métiers, votre activité professionnelle est faite de virages successifs. Vous êtes peut-être un slasheur, vous occupez différentes activités en même temps, certaines ont des liens entre elles, d'autres pas. Votre vie est donc une reconversion permanente. Certains disent que vous ne rentrez pas dans une case. Oublions cette formulation négative, retenons la richesse de votre parcours fait d'enthousiasme, de curiosité jamais assouvie.

Couteau-suisse, touche-à-tout, on vous dit aussi instable, dispersé. Et pourtant ! Assumer ces envies de nouveauté vous a invité à vous interroger sur votre vision de la réussite, à mettre des mots sur votre singularité. Les multipotentiels découvrent souvent qu'au travers de



leurs expériences se dessine un fil rouge. Chaque étape professionnelle alimente, aussi, cette envie de contribuer au monde dans lequel vous vivez. Trouver du sens dans votre activité professionnelle, avoir de l'impact sont aussi des signes de reconnaissance des multipotentiels.

Assumer, d'abord, vous affirmer ensuite

Certains multipotentiels apprennent à retrouver de la créativité dans ce qu'ils font, ils hybrident des compétences pour en créer d'autres. Faire des liens entre les choses, entre les personnes est une seconde nature. Les idées ne manquent pas, les changements, réorientations majeures non plus. Mieux vous connaître vous permet alors d'identifier les projets qui vous correspondent vraiment. Vous apprenez à vivre sereinement cette alternance de phases de découverte, d'apprentissage et puis, d'ennui.

Prendre votre place dans le monde du travail

On vous voit, souvent, entrepreneurs ou freelances. Pourtant, les multipotentiels ont un vrai rôle à jouer dans les entreprises qui vivent des transformations importantes dans un climat d'incertitude, de grande volatilité. De plus, beaucoup des métiers de demain sont encore inconnus. Chacun exercera des activités différentes et se formera tout au long de sa vie professionnelle. Vous avez enchaîné des expériences variées, vos capacités d'adaptations sont particulièrement prisées par les entreprises.

Les multipotentiels ont une approche transversale des sujets, ils sont capables de repérer les angles morts, autant de qualités, de compétences, dont les entreprises ont particulièrement besoin aujourd'hui. Cette capacité naturelle à gérer la complexité est encore plus appréciée aujourd'hui. La crise sanitaire a joué un rôle de révélateur de ce que certains appellent les *mad skills*¹, des compétences rares, originales, atypiques nécessaires pour sortir les entreprises du chaos.

Elles rappellent surtout les 4 C, les compétences du 21^{ème} siècle² : créativité, esprit critique, communication et coopération.

Et si nous étions tous, demain, des multipotentiels en devenir ?

Chacun pourrait apprendre à développer ses soft skills. Il faut d'abord pouvoir les identifier, les mesurer, puis, se posera, ensuite, la question de leur développement et de leur apprentissage. Derrière cette question, se profile une réflexion sur les différentes formes d'intelligence, le rôle de l'école et évidemment de la formation continue.



¹ Girardot L., « Mad skills : ces compétences folles que la crise a révélées ! », Welcometothejungle.com, avril 2021

² Lamri Jérémy, Les compétences du XXI^{ème} siècle, Dunod, 2018

5 profils neuroatypiques

Par **Sandra Boré**, fondatrice d'Effervescence, www.effervescence.fr

Le point d'entrée est évident : nous sommes tous différents. Ou pour reprendre un excellent court métrage sur le sujet : Pour y voir plus clair au pays des neuroatypies, voici 5 profils et leurs caractéristiques.

Une neuroatypie peut en cacher une autre

Et oui ! Ces différents profils, ces neuroatypies sont autant de clés de lecture qui permettent de mieux se (re)connaître... mais on peut les cumuler ! (ou les collectionner, si tu es plus en mode Pokémon). C'est même assez fréquent, on a tendance à dire que la plupart des surdoués sont hypersensibles par exemple, mais que l'inverse n'est pas forcément vrai.

Les personnes dans le trouble du spectre de l'autisme sans déficience intellectuelle, autrefois appelées « autistes de haut

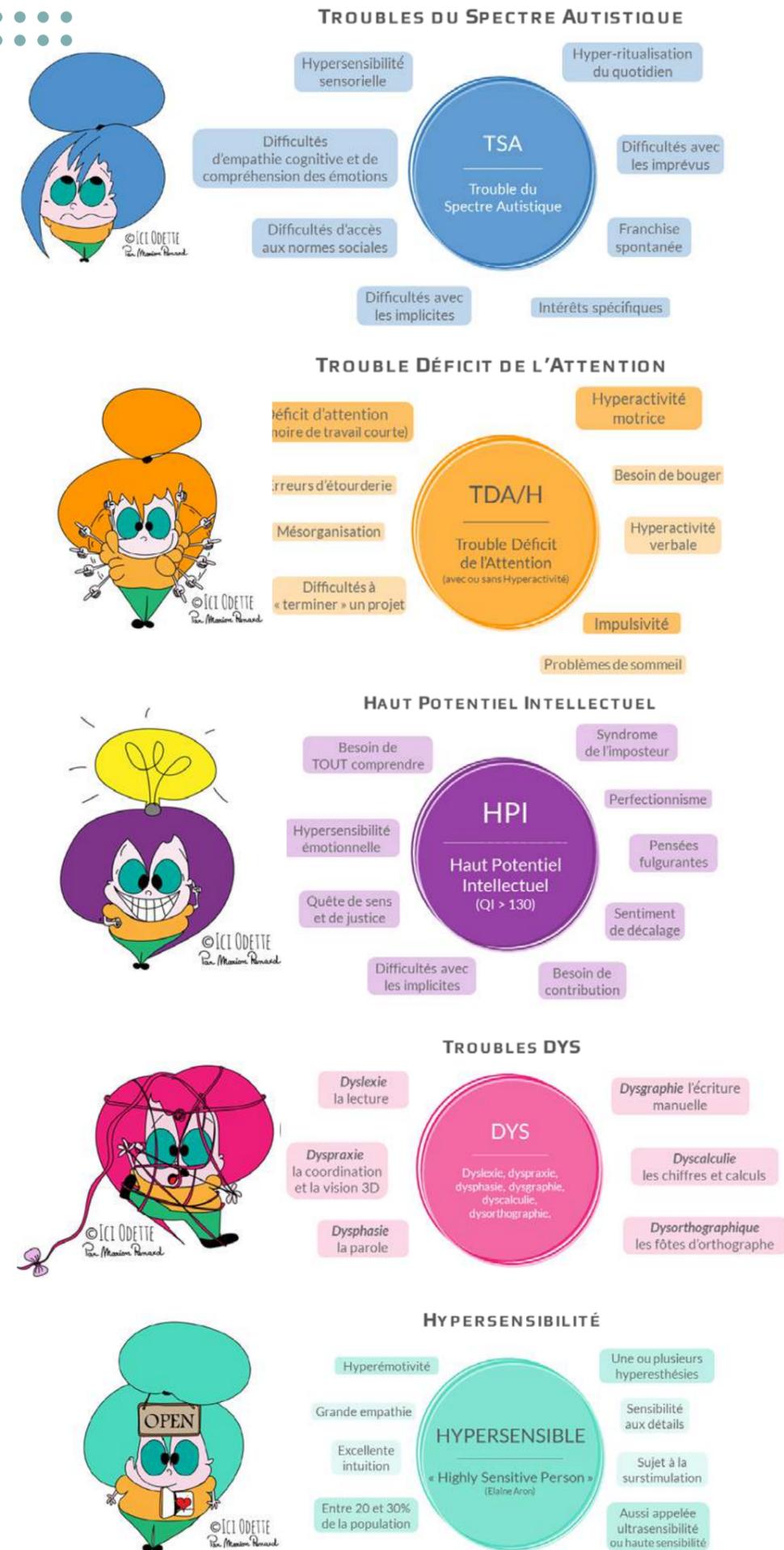
niveau » ont souvent également un HPI, pour donner un autre exemple, mais les combinaisons sont infinies !

On parle de double exceptionnalité quand on combine plusieurs neuroatypies : c'est comme collectionner les Odette, chacune avec sa couleur et ses particularités. On parle aussi de double exceptionnalité quand on cumule une neuroatypie avec un autre handicap ou un trouble de santé physique ou mentale, ou un trouble neurodéveloppemental.

Alors, quelles sont les Odette qui te parlent le plus ?

Pour aller plus loin

En savoir plus : www.effervescence.fr/neuroatypie



6 initiatives pour promouvoir la neurodiversité en entreprise

Par Aurélie Viet, rédactrice pour My Happy Job by Moodwork, www.myhappyjob.fr

Nous vous proposons un tour d'horizon de bonnes pratiques innovantes, repérées parmi les candidatures des Trophées de l'Entreprise Inclusive, organisés par le Manifeste Inclusion. De quoi vous inspirer et accompagner vos collaborateurs aux profils et intelligences multiples tout au long de leur carrière !

L'école Intelligences Atypiques de Microsoft

Conscient des difficultés d'insertion pour les jeunes souffrant de troubles du spectre autistique (TSA), Microsoft a créé en 2020 une école *Intelligences Atypiques* pour former des personnes autistes aux métiers de l'Intelligence

Artificielle.

Développée avec le soutien de spécialistes des TSA et de la pédagogie active, la formation a été totalement adaptée et s'articule en 2 parties : 7 mois en alternance suivis d'un an d'apprentissage dans de grandes entreprises.

Sur la quinzaine de candidats recrutés au départ, 12 ont aujourd'hui rejoint le marché de l'emploi.

Le Centre Être Handicap de Siemens

De son côté, Siemens a créé dès 2009 un *Centre Être Handicap* (CEH) pour accueillir et former les collaborateurs en situation de handicap psychique. Cet espace intégré au sein du siège social se veut être une passerelle

entre le milieu protégé et le milieu ordinaire. Les personnes y travaillent en étroite collaboration avec l'ensemble des outils, des méthodes et des départements Siemens, sous le regard bienveillant de coordinateurs coachs.

Depuis sa création, le CEH a accueilli plus de 700 collaborateurs et leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle valorisable sur le marché de l'emploi.

Atypiques@CGI

L'entreprise CGI a quant à elle choisi d'accompagner les collaborateurs qui le souhaitent dans les diagnostics de Troubles du Spectre Autistique (TSA) et des Troubles Déficit de l'Attention / Hyperactivité (TDAH), souvent longs et coûteux. Un dispositif facilitateur a ainsi été mis en place au sein de l'entreprise, permettant de réaliser des tests auprès d'un institut

de neuropsychologie partenaire, de façon anonyme et gratuite. Une fois le diagnostic établi, les collaborateurs peuvent être accompagnés dans les démarches administratives pour obtenir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et adapter leur mode de travail, grâce à un réseau d'experts et coachs.

Par cette démarche, CGI souhaite aborder les intelligences multiples et le sujet des troubles cognitifs comme valeurs déjà intégrées dans ses talents.

Un accompagnement en éthologie chez Assystem

Dans le cadre d'une politique inclusive, Assystem a choisi de s'appuyer sur l'éthologie pour accompagner ses collaborateurs en situation de handicap psychique. Peut-être vous demandez-vous ce qu'est l'éthologie ? C'est la science – encore méconnue – qui étudie le comportement des

êtres vivants, animaux ou humains. Elle permet d'accompagner un individu dans ses réactions comportementales et ses difficultés réactionnelles lorsqu'elles se trouvent être inefficaces (voire néfastes) pour lui-même ou pour le collectif, notamment dans sa vie professionnelle.

Grâce à cette approche, des collaborateurs ont pu reconnecter leurs comportements à leurs besoins et environnement, de façon « assez spectaculaire » souligne la mission handicap du groupe.

La réalité virtuelle au service du handicap chez Allianz

Différentes entreprises ont misé sur la réalité virtuelle pour sensibiliser au sujet du handicap. C'est le cas chez Allianz, qui a créé des modules mettant en scène managers, collaborateurs et alternants dans différentes situations

présentant des handicaps d'ordre cognitif, psychique ou encore physique. L'objectif est de faire comprendre les enjeux liés au handicap, son impact sur le quotidien et d'agir de manière concrète et efficace.

Chez Bosch, cette approche est utilisée pour lever les craintes à l'embauche. Le groupe propose ainsi à ses managers des entretiens avec des candidats fictifs, en situation de handicap psychique (en burn-out, dépressifs, bipolaires, schizophrènes...).

L'heure silencieuse de Carrefour

À l'occasion de la Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme, Carrefour a instauré une heure silencieuse pour permettre aux clients souffrant de troubles autistiques de faire leurs courses dans le calme. Ainsi, depuis le 5 avril 2021, tous les lundis de 14h à 15h, dans

tous les hypermarchés et supermarchés, les stimuli visuels et sensoriels, générateurs de stress et d'anxiété pour ces personnes, sont réduits au maximum : la luminosité des rayons est abaissée, le volume sonore diminué et une attention particulière portée en caisse...

Initialement mise en place pour les clients, cette Heure silencieuse touchera certainement un public plus large, handicap ou pas : demandez aux personnes hypersensibles ou encore aux seniors, nul doute qu'ils apprécieront aussi l'initiative, comme les collaborateurs travaillant dans les magasins.

Un petit geste facile à reproduire, pour finir en douceur ce tour d'horizon inspirant !

Interview

Propos recueillis par *Lucie Tanneau*, journaliste, www.myhappyjob.fr

“ J’ai écouté la petite voix qui me disait : “Arrête de flipper et fonce !” ”

Virginie Delalande est la première avocate sourde de naissance en France. Après avoir exercé comme avocate, juriste en entreprise, et chef de projet marketing, elle est devenue coach, conférencière et formatrice sur le thème du handicap pour partager son leitmotiv : **on peut être épanoui et réussir avec un handicap.**



Pour vous, c'est quoi le bonheur au travail ?

Virginie Delalande. C'est exercer un métier qui me passionne, avec un objectif qui fait sens pour moi et dans lequel je suis entourée de collègues motivés et bienveillants. Cela peut paraître utopique, mais j'ai eu la chance de connaître ce cadre au début de ma carrière professionnelle, puis avec mon dernier manager. Mais cela reste un équilibre fragile qui peut basculer à tout moment (changement de manager, réorganisation d'entreprise...).

À quelle période de votre vie, vous êtes-vous sentie la plus épanouie professionnellement et pourquoi ?

V.D. Aujourd'hui ! Car je suis réellement passionnée par ce que je fais, je vis de nombreuses aventures amusantes avec mes clients et mon quotidien se passe dans un cadre de rêve, celui que je dessinais enfant.



Quel est le plus grand défi que vous avez relevé (dans votre vie professionnelle) et comment y êtes-vous parvenu ?

V.D. Ils sont nombreux... Lorsqu'on a un handicap comme le mien, tout est défi :

Réussir ses études de droit à Assas

Décrocher le diplôme d'avocat

Prouver ses compétences et son professionnalisme

Dessiner son propre projet et le faire valider par le PDG d'AXA Groupe, puis d'AXA France comme je l'ai fait et le mettre en place avec succès

Oser se mettre à son compte

Comment j'y suis parvenue? En essayant ! Quand j'avais une petite voix qui me disait « vas-y ! Tu t'en fous des autres, c'est ce que tu veux non ? Allez, arrête de flipper, de cogiter, de te prendre la tête... Fonce ! », je l'écoutais. Mais parfois, c'était compliqué car cela impliquait des changements importants dans ma vie (de job, de lieu de vie, des ruptures avec des membres de ma famille...). Avec le recul, je me dis « Merci d'avoir eu ce caractère fonceur et cette petite peste dans l'oreille. »

Quel est le meilleur conseil que vous ayez reçu ?

V.D. « Ton handicap est ta force, transforme-le en atout ! »

Le conseil que vous donnez aux plus jeunes ?

V.D. Aie confiance en toi, apprends à te

connaître vraiment, réalise tes rêves et le reste suivra...

Que faites-vous dans les périodes de stress ou quand vous avez des dossiers « chauds » à gérer ?

V.D. Je stresse ! Pour me détendre, je médite ou je prends un bain très chaud avec un bon roman. Et dans les cas extrêmes, quand tout va vraiment mal, j'ai un péché mignon catastrophique pour ma ligne : un petit pot de crème de marrons ! Mais c'est tellement bon !

À quoi ressemble votre bureau ?

V.D. Je suis assez bordélique : mon bureau ne ressemble à rien de rangé... J'ai plusieurs dossiers posés sur la table, et même sur le rebord de la fenêtre devant mon bureau. Je suis une vraie slasheuse, je passe facilement d'un sujet à un autre, je m'étale ! C'est coloré, vivant... Mais si je cherche quelque chose, je trouve rapidement. Heureusement d'ailleurs !

Avez-vous une personne qui vous inspire ?

V.D. De nombreuses personnes m'inspirent... Certains coachs comme Tony Robbins ou Martin Latulippe, des femmes fortes comme Hellen Keller, Simone Weil, Oprah Winfrey... Chez les premiers, j'y puise la confiance en soi et la méthode pour m'épanouir, et chez les secondes, je puise profondément dans cette rage de se réaliser, de changer le regard de la société sur des sujets qui me tiennent à cœur, mais en gardant la douceur et la féminité qui me caractérisent.

Mood Work

La meilleure solution pour votre bien-être au travail



Comment mener une politique de diversité et d'inclusion efficace ?

Par **Steffie Duval**, psychologue clinicienne et chargée des accompagnements chez Moodwork, www.moodwork.com

Valoriser la diversité, c'est apprécier les talents et les compétences uniques de chacun, en considérant les différences comme une richesse et un atout pour la pérennité des entreprises françaises et leur rayonnement à l'international ! Voici des pistes de réflexion et d'action s'inspirant de nos voisins anglo-saxons.

Diversité et inclusion, deux concepts interconnectés mais pas interchangeables

La diversité se définit comme la représentation ou la composition d'une entreprise. L'inclusion concerne, elle, la manière dont les contributions, la présence et les perspectives de différents collaborateurs sont valorisées et intégrées dans l'environnement de l'entreprise.

Le concept de diversité a émergé aux États-Unis à la suite du Civil Rights Act de 1964, loi cruciale mettant fin à toutes formes de ségrégations et de discriminations¹.

La diversité reste un sujet encore sensible en France

[Un récent rapport sur la perception des discriminations dans l'emploi](#) démontre qu'une personne sur quatre déclare avoir fait au moins une fois l'objet de propos ou

En France, le mouvement prend de l'ampleur quand en 2004 est lancée la Charte de la Diversité, montrant l'engagement contre la discrimination et la promotion de la diversité des organisations et des entreprises signataires. [Le Code du Travail définit à ce jour 25 critères sur lesquels un employé ne peut être discriminé](#), notamment le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, le handicap, l'origine ethnique, les convictions religieuses...

comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au cours des 5 dernières années.

Les multiples impacts positifs de la diversité

Pourtant, les entreprises ont tout à gagner à favoriser la diversité et l'inclusion parmi leurs collaborateurs. Et nos voisins anglo-saxons l'ont bien compris ! Selon de nombreuses recherches, avoir des collaborateurs de divers horizons peut donner aux organisations une meilleure capacité d'innovation, favoriser la résolution des problèmes, améliorer le bien-être des collaborateurs, assurer la compétitivité de l'entreprise sur de nouveaux marchés,

conduisant ainsi à une croissance économique.

Par exemple, [une étude publiée en 2020 par Mc Kinsey & Company](#) montre que les entreprises plus diversifiées sur les plans ethnique et culturel sont jusqu'à 36 % plus rentables que les entreprises les moins diversifiées. L'écart de rentabilité se creuse à 48 % entre les entreprises les plus et les moins paritaires (homme/femme).

Alors comment déjouer les obstacles freinant les politiques de diversité et d'inclusion (D&I) ? Voici quelques pistes :

Identifier et déjouer les biais inconscients

Les stéréotypes et préjugés sont profondément ancrés dans notre vision du monde, et peuvent mener (consciemment ou non) à des comportements discriminants. Prendre conscience de ses biais (et les désapprendre) est un exercice complexe et constant mais crucial !

Mettre en place des diagnostics et des mesures de diversité

[Comme l'a annoncé le Gouvernement en janvier 2021](#), la création de l'« Index de la diversité » engage les entreprises à utiliser des outils de mesures pour identifier les difficultés à résoudre, les collaborateurs visés et les actions à mener afin d'élaborer une politique interne de D&I efficace et pertinente.

Modifier ses pratiques de recrutement

Tentez d'ôter toute subjectivité et concentrez-vous sur les aptitudes,

compétences et potentiel des candidats. Pourquoi ne pas tenter [un recrutement à l'aveugle s'inspirant d'un fameux télé-crochet](#) pour déjouer certains biais qui pourraient nuire à notre jugement ?

Établir une vision stratégique

Mener une politique de diversité intégrée de manière transversale à tous les services de l'entreprise et à tous les niveaux hiérarchiques est une des clés de la réussite. Ce n'est donc pas simplement la responsabilité du service RH mais de toute l'entreprise, car cette politique concerne tous les collaborateurs !

Le concept de diversité et d'inclusion au travail n'est pas un simple effet de mode ou un outil visant à booster la performance économique. Ce phénomène reflète l'importance du rôle social des entreprises dans l'engagement de notre société pour l'égalité des chances et de lutte contre toute forme de discrimination.

¹ Anne-Françoise Bender « L'approche diversité dans les pays anglo-saxons et en France », In Barth I. et Falcoz C. (dir) : Le management de la diversité – enjeux, fondements et pratiques, collection « Recherches en Gestion », L'Harmattan, 2007



Handicap ou altérité ?

5 clés pour mieux comprendre les richesses du handicap

Par *Saphia Larabi*, directrice des Publications de la Fabrique Spinoza, www.fabriquespinoza.org

“ **Le handicap ne peut être un handicap** ”
Stephen Hawking

Incarner une société inclusive, c'est aussi changer l'imaginaire personnel et collectif autour du handicap. Au-delà des normes et des préjugés, le handicap se révèle un puissant éclaireur personnel et social. Voici 5 clés pour mieux comprendre le handicap, que j'ai apprises en dirigeant l'étude de la Fabrique Spinoza :
[Les Entreprises Adaptées, une communauté innovante de pratiques inspirantes humainement et économiquement.](#)

Le terme de handicap, rappelons-le, nous vient du registre du jeu, « **hand in cap** », littéralement, « la main dans le chapeau » qui signifiait avoir « la main défavorable » au jeu de troc ; il traverse ensuite celui du sport et de l'art pour devenir un enjeu sociétal. Qu'est-ce que le handicap et quelles voies d'amélioration individuelle et organisationnelle peut-on en apprendre ?

Le handicap est au cœur du contrat social

Le handicap n'est pas réductible à un problème de santé. Il ne s'agit pas, restrictivement, d'une déficience fonctionnelle, une limitation de capacités (psychiques, intellectuelles, émotionnelles, sociales ou physiques). Au-delà de **l'expérience individuelle**, le handicap nous parle d'un **environnement inadapté**.

Il est, pour reprendre notre ami Charles Gardou, un **rencontre** entre une déficience avérée et un contexte qui l'entrave ou le facilite. Aussi le handicap est-il un **éclaireur social** générant des comportements adaptatifs. Le handicap met en lumière les voies d'adaptation.

Le handicap, voie de reconnaissance

Pour parler de handicap, il nous faut avant tout parler de reconnaissance et ce, au-delà de la reconnaissance **administrative** de la RQTH, jalon indispensable d'une amélioration de la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap. Selon le rapport Deloitte, la reconnaissance est le premier levier du bonheur au travail devant le contenu du travail, le management et l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Il s'agit de reconnaître la personne derrière le collaborateur, c'est-à-dire la reconnaître, non seulement pour ce qu'elle réalise mais au-delà pour ce qu'elle est véritablement, passant d'une reconnaissance **matérielle** à une reconnaissance **existentielle**, voie d'une intégration systémique (reconnaissance **intégrative**). Aussi, le handicap invite à mieux prendre sa place.

Le spectre du handicap et la rencontre de l'altérité

Le handicap est une réalité variable et infinie. Au-delà de l'approche normative des différentes classifications, économique d'un pourcentage de limitation, le handicap répond à une **approche humaniste**, comme une simple différence, une rencontre avec l'altérité nous invitant à apprendre à s'adapter à cette différence. Aussi, de même que l'on parle d'un Trouble du Spectre de l'Autisme, nous pourrions parler d'un spectre du handicap, selon l'intensité des troubles ressentis et exprimés par chacun. L'exemple des **Hauts Potentiels Émotionnels** (HPE) est inspirant : un HPE est caractérisé par sa forte intelligence émotionnelle, son hypersensibilité, son empathie, sa recherche de la perfection, sa pensée intense et foisonnante, son intuition et... un décalage tel qu'il fait dire aux experts que la surdouance est une différence et non une supériorité).

Autre exemple : qui n'a jamais vécu les troubles dus à un **conflit de valeurs** ? Aussi, le handicap semble être une adaptation à la différence, à l'altérité, à la **singularité** de chacun. Finalement, chacun voit avec ses filtres et nous sommes tous en adaptation à l'autre.

Le handicap n'est pas là où l'on croit

Les portraits statistiques du handicap constatent qu'il n'y a pas un mais des handicaps et que 80 % d'entre eux sont **invisibles**. Aussi convient-il de parler de personnes plutôt que de handicaps. Quoi qu'il en soit, le handicap ne peut être un handicap, selon la formule de Stephen Hawking. Nous connaissons tous des personnes qui ont surmonté leurs troubles et su se distinguer dans le monde de la science, de l'art, du sport, des affaires ou de la politique (voir les portraits de notre Étude). Le handicap ne freine pas **le talent**. Tous ont cultivé la force essentielle de **la résilience**, la capacité à rebondir après l'épreuve, passant d'un « pourquoi moi ? » à « comment y donner sens ? », où, selon le professeur de neurosciences Richard Davidson : « la capacité à maintenir un seuil élevé d'affect positif et de bien être face à l'adversité ». De même, **la croissance post traumatique** désigne la capacité à trouver des bénéfices positifs à une expérience traumatique ou stressante. Les recherches en ce sens sont telles qu'il se développe une psychologie positive du handicap. Aussi le handicap regorge de trésors de résilience et se révèle une voie d'apprentissage du dépassement de soi.

Handicap et plein potentiel

Cela peut surprendre, tant il peut paraître **antinomique** de conjuguer la psychologie positive, c'est-à-dire la science du fonctionnement optimal d'un individu, avec le handicap encore perçu comme un fonctionnement humain déficient. Pourtant, l'**Oxford handbook** dispose de 544 pages d'outils de psychologie positive du handicap appliquée. Le handicap invite à comprendre comment cette défaillance interagit avec les capacités de la personne et comment la société y répond. La vie, et le potentiel d'épanouissement, de toute personne en situation de handicap ne se réduit pas à son handicap.

Que nous dit la science ? D'une part, nous avons naturellement tendance à **surestimer** la manière dont les événements négatifs nous affectent. D'autre part, nous **sous-estimons** le bonheur des personnes atteintes de handicap. Enfin, l'**adaptation hédonique** invite à revoir notre qualité de vie quotidienne. Il s'agit d'un phénomène

d'habitude qui, après un changement de vie, quel qu'il soit, positif ou négatif, ramène l'individu à son seuil de satisfaction initial. Celui-ci opère lors d'une paralysie ou d'un cancer du sein permettant d'atteindre le même seuil de satisfaction antérieur à l'événement traumatique. Sont également étudiés notamment les **pouvoirs de l'autodétermination** et l'invitation à **s'appuyer sur les forces** de chacun. Selon Alex Linley, « utiliser ses forces est la plus petite chose que l'on puisse faire pour faire la plus grande différence. »

Laissez-moi terminer avec cette expression anglo-saxonne "**disabled or differently abled ?**" que l'on peut traduire par "dépourvu ou différemment pourvu". Adaptions-nous, nous personnes dites valides, pour que le handicap ne soit plus tenu d'être, selon son étymologie, cette main défavorable et nous permette d'incarner une société inclusive reposant sur l'adaptation à la singularité de chacun.

Pour aller plus loin

Lire l'étude de la Fabrique Spinoza : Les EA, une communauté inspirante de pratiques innovantes humainement et économiquement en partenariat avec L'UNEA, l'Union Nationale des Entreprises Adaptées

www.fabriquespinoza.org

Handicap : la bienveillance du management

Par **Nathan Marseault**, rédacteur chez Moodwork, www.moodwork.com

Selon l'enquête QualiTHravail, le sentiment d'être accepté par son manager et ses collègues représente le premier levier d'amélioration de la QVT, augmentant en moyenne le score QVT des répondants de 26 points !

70% des répondants ont le sentiment d'être acceptés au sein de leur équipe... ce qui, en négatif, révèle tout de même que près d'un travailleur en situation de handicap sur trois a le sentiment de ne pas l'être ! Comme pour tout salarié, le rôle du management est crucial pour les personnes en situation de handicap et pour leur qualité de vie au travail.

Ainsi, il s'agit de considérer un collaborateur en situation de handicap avant tout comme un collaborateur, digne de confiance, au même titre que les autres et ne pas faire de son handicap son identité.

Il ne faut néanmoins pas occulter le handicap ou faire comme s'il n'existait pas : il s'agit plutôt de libérer la parole sur ce sujet au sein de l'entreprise et des équipes, d'être inclusif et de proposer l'accompagnement adéquat. Il y a donc un juste milieu à trouver. Voici quelques conseils pour y parvenir.

Quelques conseils pour manager une personne en situation de handicap

1. Rendre le collaborateur concerné acteur de son parcours !

Il ne faut pas faire les choses à sa place mais l'inviter à faire des propositions.

2. Ne pas outrepasser son rôle de manager.

La légitimité et le périmètre d'action d'un manager concerne les questions d'ordre professionnel et non pas les problématiques personnelles, sociales ou médicales. Si, encore une fois, il ne s'agit pas de s'interdire la mention de telles problématiques, elles relèvent de la compétence du service RH, médical ou social de l'entreprise. Si votre entreprise comporte un référent handicap, n'hésitez pas à solliciter son assistance !

3. Considérer la situation de façon globale avec toutes les parties prenantes (salarié, RH, médecine du travail) afin de proposer les solutions les plus adéquates sur le long terme.

4. Alerter lorsqu'une situation apparaît problématique.

En cas de difficulté, il est de la responsabilité du manager de solliciter le référent handicap ou les RH. Si la situation se présente, il ne s'agit ni d'un aveu de faiblesse, ni d'un manque d'empathie : simplement d'une approche raisonnée pour tenter d'apporter la meilleure solution.

Pour aller plus loin, nous vous suggérons la consultation d'une [documentation de l'ANEM](#), dont sont issus ces conseils.

Interview

Favoriser l'évolution professionnelle

Toujours selon l'enquête QualiTHravail, seulement 35 % des personnes en situation de handicap interrogées se déclarent satisfaites de leurs perspectives d'évolution. L'évolution professionnelle représente ainsi le principal obstacle à la Qualité de Vie au Travail des travailleurs en situation de handicap.

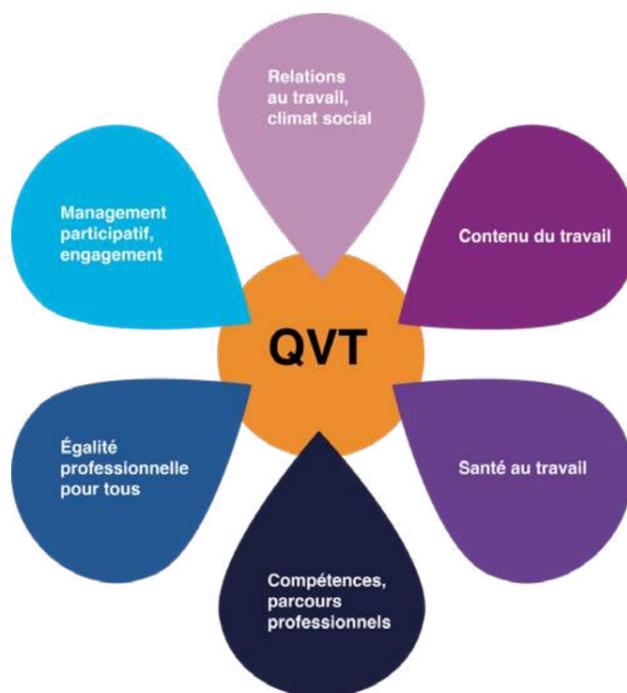
Ils'agit alors d'être particulièrement attentif à ces questions et d'engager collectivement la réflexion sur les évolutions possibles. Cela peut notamment passer par un accès facilité à la formation et à la montée en compétences.

Les salariés en situation de handicap : des salariés avant tout !

Enfin, un collaborateur en situation de handicap demeure avant tout un collaborateur, et à ce titre les sources de sa qualité de vie au travail ne sont pas différentes de celles des personnes valides.

Les personnes en situation de handicap ont certes des besoins spécifiques, mais propres à l'individu et à sa situation... ce qui est en réalité le cas pour tout salarié, qui mérite d'être considéré individuellement, comme une personne particulière.

Aussi, favoriser la Qualité de Vie au Travail, que ce soit pour une personne en situation de handicap ou non, revient avant tout à mettre l'individu au cœur de toute démarche QVT !



La marguerite QVT de l'ANACT

Manifeste Inclusion : la diversité est une force !

Par Aurélie Viet, rédactrice,
www.myhappyjob.fr

Saviez-vous qu'il existe un Manifeste dédié à l'inclusion ?

Il comporte 10 axes de réflexion et d'action. De quoi changer les regards sur le handicap dans le monde du travail.

Explications avec Julie Feniger, déléguée générale du Manifeste Inclusion.

Cela fait maintenant plusieurs années que vous êtes engagée dans le domaine du handicap. Quelle évolution avez-vous pu constater sur le terrain ?

Julie Feniger. La loi de 2005, avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, a mis le sujet du handicap sur le devant de la scène. D'abord contraintes d'agir pour des questions financières, les entreprises se sont progressivement emparées du sujet. Depuis une dizaine d'années, on sent que les choses bougent, les entreprises ont pris conscience de l'importance de la diversité et de son impact, en termes de productivité, d'innovation et de cohésion notamment. Sans parler du sens au travail, que de plus en plus de personnes recherchent !



Comment est né le Manifeste Inclusion ?

Julie Feniger. Tout est parti d'une initiative de Sophie Cluzel, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, en charge des personnes handicapées, qui souhaitait mobiliser davantage les dirigeants d'entreprises en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle a alors demandé à Christian Sanchez, conseiller social de LVMH, et Jean-Pierre Letartre, président de Entreprises et Cité et ancien président d'EY, de réfléchir au sujet avec son cabinet.

Ensemble, ils ont rédigé le Manifeste Inclusion et identifié 10 axes pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap tout au long de leur vie : formation, intégration et maintien dans l'emploi en milieu ordinaire, sans oublier le secteur adapté et protégé avec lequel il est important de développer des partenariats. Ce sont autant d'axes de réflexion et d'actions pour aider les entreprises à structurer et mettre en place une politique handicap.

L'équipe est ensuite allée à la rencontre des chefs d'entreprises pour leur présenter ce Manifeste Inclusion ?

J.F. Exactement! Christian Sanchez et Jean-Pierre Letartre ont alors sorti leurs agendas et contacté tous les présidents d'entreprises qu'ils connaissaient, pour leur présenter le Manifeste et les engager personnellement à agir au sein de leurs organisations. Une fois le dirigeant d'entreprise sensibilisé, de nombreux freins se débloquent, des actions peuvent être mises en place au sein des entreprises. Cette prise de conscience facilite grandement le travail des missions handicap qui se sentent parfois un peu isolées et, au final, cela contribue à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Comment les chefs d'entreprises ont réagi à cet

appel et reçu le Manifeste ?

J.F. Les retours ont été très positifs : de nombreux dirigeants ont répondu favorablement à l'appel, certains ont parlé du Manifeste autour d'eux et cela a eu un effet boule de neige : d'autres nous ont contacté spontanément pour en apprendre plus au sujet du Manifeste. En novembre 2019, 130 dirigeants se sont retrouvés pour signer le Manifeste Inclusion et s'engager personnellement à agir. La photo de cette rencontre a officiellement lancé le Manifeste Inclusion dans la vie économique.

À la suite de cette photo, le Manifeste Inclusion s'est structuré en association...

J.F. Oui, ça a été une nouvelle étape de la vie du Manifeste. Cela nous a permis de poursuivre sur cette dynamique inclusive et de répondre aux demandes des signataires, qui souhaitent être accompagnés dans



leur démarche et pouvoir partager entre pairs des expériences, bonnes pratiques et des outils concrets et pragmatiques. Le Manifeste Inclusion se veut être la passerelle entre tous les acteurs mobilisés sur le sujet. Ensemble, nous voulons contribuer au changement de notre société par l'emploi, en incluant les différences de chacun pour faire de cette diversité une véritable force. C'est un défi quotidien passionnant !

Pouvez-vous nous partager quelques bonnes pratiques en matière d'inclusion ? Des initiatives portées par vos adhérents vous ont-elles plus particulièrement marquée ?

J.F. L'année dernière, nous avons lancé les Trophées de l'Entreprise Inclusive à l'occasion de l'Inclusiv'Day. Pour la 1ère édition, nous avons reçu près de 70 dossiers et constaté avec plaisir que les entreprises sont de plus en plus nombreuses à s'impliquer en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, à travers des initiatives très innovantes.

Le choix n'a pas été facile, mais je pourrai vous citer les 5 lauréats :

- Pour favoriser l'inclusion des jeunes, **MICROSOFT a créé l'Ecole Intelligence Atypique**, qui propose aux personnes atteintes de troubles du spectre autistique une formation en alternance suivie d'une année d'apprentissage au sein de grandes

entreprises.

- En matière de recrutement, **RECYCLEA expérimente depuis 2018 les CDD Tremplin** pour développer une nouvelle activité « help desk » destinée au procurement.

- **VINCI a mis en place un dispositif appelé Trajeo'h** qui mobilise toute l'entreprise au service de l'emploi et de l'employabilité durable des personnes en situation de handicap.

- Pour répondre à la demande de clients, **STEF a créé une nouvelle unité de conditionnement et confié sa gestion à une entreprise adaptée**, rachetée et intégrée au sein du groupe.

- **CAPGEMINI a quant à lui développé un cycle de formation en alternance Heducap** qui a permis la formation diplômante et l'intégration dans l'emploi de 10 promotions d'alternants avec un taux de 85 % de recrutements pérennisés.

Vous pourrez découvrir leurs initiatives plus en détails sur notre nouveau site internet, au côté de celles des autres candidats. Nous avons créé une bibliothèque de bonnes pratiques inclusives, que nous enrichissons au fil du temps. Nous espérons par ce biais inspirer de nouvelles entreprises qui pourront à leur tour expérimenter certaines actions au sein de leurs équipes. **Car il est temps d'inclure les différences de chacun dans le monde économique et d'oser l'inclusion !**

#ManifesteInclusion

1. L'accueil des élèves handicapés dans nos entreprises, dès le stage de 3ème, pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études.
2. L'accès des élèves et étudiants handicapés au monde de l'entreprise notamment par la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise.
3. L'accès à l'entretien de recrutement pour toute candidature de personnes handicapées ayant le profil et les compétences pour tous les postes disponibles.
4. La mise en œuvre régulière d'actions internes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations à l'égard des personnes handicapées.
5. La mobilisation de tout nouveau collaborateur autour des enjeux du handicap en entreprise lors de son accueil et de son parcours d'intégration.
6. L'optimisation de l'accès aux outils d'entreprise, notamment numériques, aux personnes en situation de handicap.
7. L'intégration de « l'accessibilité numérique » dans la conception des schémas directeurs des systèmes d'informations, et le développement des solutions numériques.
8. Le développement des engagements économiques avec les Entreprises Adaptées, les Etablissements Spécialisés d'Aide par le Travail et les Travailleurs Indépendants Handicapés dans le but de leur confier des commandes et des missions de sous-traitance répondant à nos exigences de qualité.
9. Le développement de passerelles avec les entreprises adaptées et ESAT afin de permettre l'intégration de personnes handicapées dans toutes les entreprises.
10. L'intégration de critères sociaux relatifs au handicap et à l'inclusion dans les appels d'offre et les prérequis pour y souscrire, afin d'engager l'ensemble de nos partenaires dans cette approche inclusive.

Envie d'aller plus loin ?

Impossible d'être exhaustif sur un sujet aussi passionnant, mais tellement vaste. Voici donc **nos coups de cœur** pour poursuivre vos réflexions et vous inspirer.



Le Collectif Atypique

Le Collectif Atypique est une association dont l'objet est d'encourager, en tant que laboratoire d'idées, la réflexion, la réalisation, le conseil et la promotion de toute action à vocation éducative, familiale, sociale, scientifique et culturelle en faveur des personnes ayant un profil neuroatypique en vue de favoriser leur autonomie et leur insertion socio-professionnelle ainsi que d'améliorer leurs conditions de vie sur le plan matériel, de la santé physique ou mentale ou de l'éducation.

Rendez-vous sur : www.linkedin.com/company/c-atypique-org

L'Observatoire de la sensibilité

En 2016, Saverio Tomasella et Marie-France de Palacio créent le premier observatoire francophone sur l'ultrasensibilité. En 2018, Cédric Vitaly rejoint l'observatoire. À l'aide d'un questionnaire, ils centralisent alors toutes les informations concernant ce champ de recherche. En 2021, Fanny Marais et Elodie Crépel reprennent la direction de cet observatoire, tandis que Saverio Tomasella en demeure le chercheur attitré. L'observatoire devient alors celui de la sensibilité élevée. Il a dorénavant pour mission de promouvoir, avec exactitude, des données sur la sensibilité, afin de la réhabiliter positivement dans le monde francophone. L'équipe travaille en collaboration avec des chercheurs internationaux notamment l'équipe de recherche du Dr Elaine Aron.

Rendez-vous sur : www.lasensibilite.com



Le livre *Oser être soi... même au travail* (Michel Lafon poche)

Catherine Testa propose 10 pistes de réflexion pour concilier sa vie professionnelle et sa personnalité. Au programme ? S'affranchir du regard des autres pour être en adéquation avec sa nature profonde, valoriser ses qualités afin de prendre confiance en soi, et enfin se rappeler qu'il faut écouter son cœur et ses aspirations.

Coeur Handisport

Fondé par Benjamin Louis, lui-même malvoyant, ce média d'actualité de référence handisport/paralympique

a pour but de valoriser le handisport et les sportifs français dans plus de 50 disciplines tout au long de l'année. L'objectif : montrer que le handicap est compatible avec le sport et que rien n'est impossible.

Rendez-vous sur : www.linkedin.com/company/



Le livre *Osez votre singularité* (Eyrolles)

Affirmer notre singularité en empruntant une voie qui nous tient à cœur est bien plus difficile qu'il n'y paraît. Comme le montre Saverio Tomasella dans ce livre, cela implique de désobéir à des tyrannies, familiales ou sociétales, nous enjoignant à privilégier la sécurité, ou aux diktats d'un certain courant du développement personnel qui nous veut positifs à tout prix. Affirmer sa singularité,



c'est aussi accepter ses manques, sa vulnérabilité, la culpabilité, la honte et la peur de déplaire... Mais nous pouvons, tout au long du chemin vers nous-mêmes, créer, retrouver la jubilation, l'élan et, surtout, la puissance du désir.

L'Association française des managers de la diversité

L'AFMD est un réseau, un espace d'échanges et un laboratoire d'idées. Elle rassemble aujourd'hui plus de 130 organisations (entreprises, institutions, collectivités, associations, grandes écoles et universités) mobilisées en faveur d'un cadre de travail inclusif et respectueux de chacun(e). Son but ? Lutter contre toutes les discriminations au travail en aidant les managers de la diversité à aller toujours plus loin dans leurs actions.

Rendez-vous sur : www.afmd.fr



Le podcast "Les atypiques du cerveau"

Mélodie Ardouin, co-créatrice du "Collectif des Réseaux de Diversité Cognitive au Travail", décrypte la neurodiversité et diversité cognitive : Haut Potentiel Intellectuel (HPI), Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDAH), Trouble du Spectre de l'Autisme (anciennement appelé autisme Asperger), Troubles Dys (dyslexie, dysorthographe, dyspraxie, dyscalculie, dysorthophonie,...), Hypersensibilité... Le tout de façon pédagogique, avec bienveillance, mais sans bullshit !

Rendez-vous sur : www.anchor.fm/les-atypiques-du-cerveau



Un **GRAND MERCI**
à tous nos contributeurs !

“

Le média de référence
sur la **Qualité de Vie au Travail**

”



webinaires



podcasts



livres



articles



hors-séries



Rédaction en chef

Fabienne Broucaret

Relecture

Nathan Marseault

Maquette

Anaïs Schmitt

Crédit couverture

Illustration : Albane Devouge