

RENFORCER NOTRE IMPACT



Table des matières

Amplifier notre impact **3**

Vision et mission d'auticon **4**

Valeurs d'auticon **5**

Rapport sur la neurodiversité au travail **6**

L'impact d'auticon en 2023 **12**

Renforcer la responsabilité pour le changement **13**

Cadre d'impact d'auticon **14**

Impact individuel **15**

Impact organisationnel **18**

Impact sociétal **20**



Amplifier notre impact

Bienvenue dans le rapport d'impact de ce qui a été une année charnière pour auticon. En joignant nos forces à celles du leader du marché des services de neurodiversité dans les pays nordiques — Unicus — nous sommes devenus ensemble la plus grande entreprise à majorité autiste du monde. Nous sommes fiers de cette réussite, non seulement en tant qu'entreprise, mais aussi en tant que communauté neurodiverse. Notre succès et notre croissance témoignent du pouvoir de la diversité. Nous sommes déterminés à continuer à montrer l'exemple et à établir de nouvelles références en matière de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail.

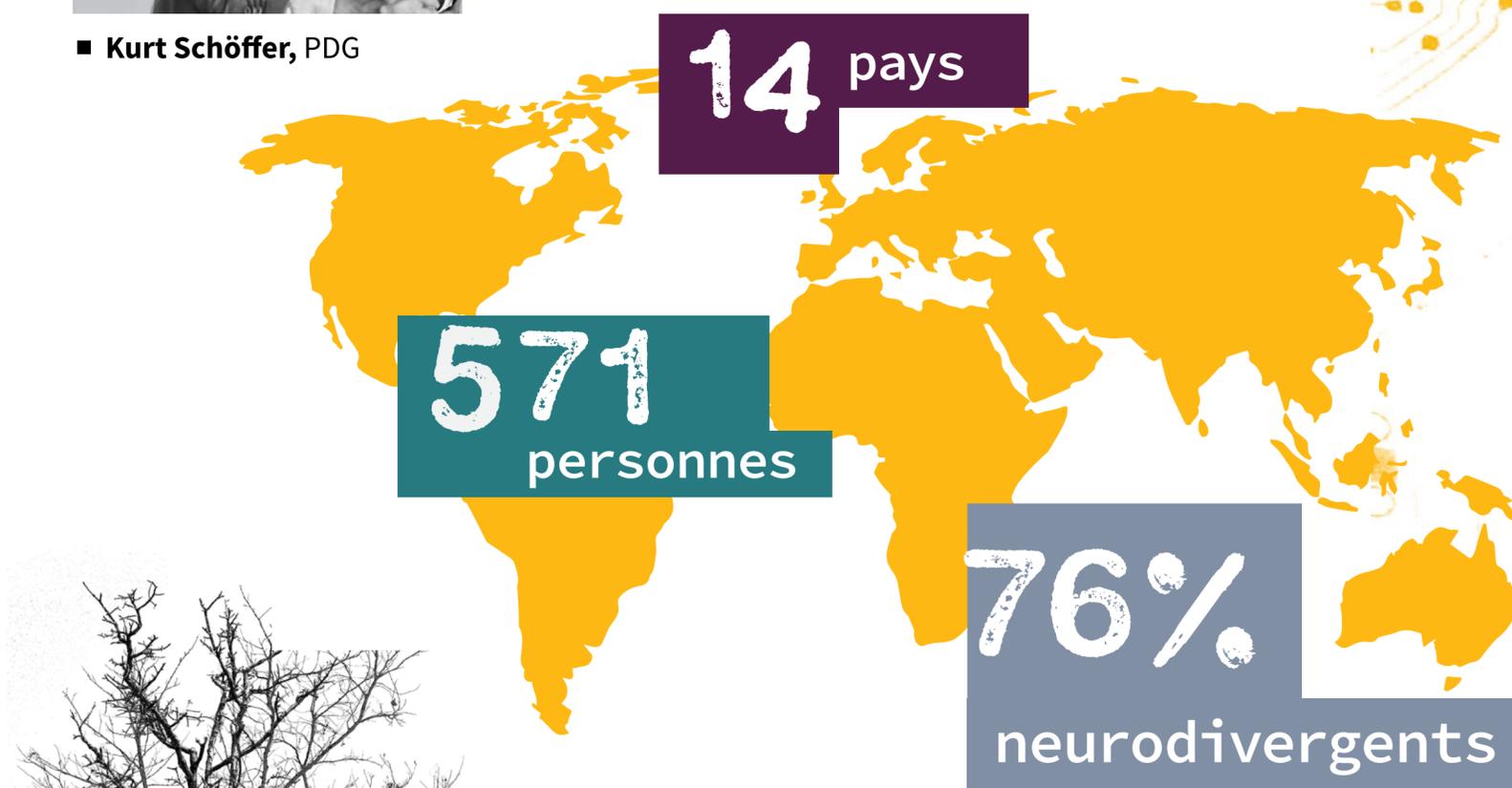
Nous sommes aujourd'hui présents dans 14 pays sur 3 continents. Notre équipe, composée de personnes aux compétences et aux antécédents professionnels très variés, remet en question les idées reçues sur la contribution que ces personnes apportent par leur travail. Les différents contextes sociaux et culturels sur lesquels auticon opère aujourd'hui nous ont permis d'acquérir une meilleure compréhension de la diversité et de l'inclusion. Nous accélérons le partage de cette compréhension avec le monde. Les services de neuroinclusion d'auticon et ñima — notre tout premier outil propriétaire développé par auticon Labs par une équipe neurodivergente — nous permettent de toucher plus de vies et d'amplifier notre impact.

Avec tant de conflits dans le monde, il est de plus en plus important d'encourager l'appréciation de nos différences. C'est avec humilité que nous recevons les témoignages de nos clients sur l'impact positif que le travail avec nos consultants autistes a eu sur leurs projets. Cette expérience leur a permis de cultiver une plus grande empathie et un meilleur travail d'équipe, et a changé les perceptions à l'égard de l'autisme. Nous savons que l'évolution positive des perspectives de travail se répercute sur les familles, les communautés et les sociétés. C'est le chemin que nous traçons vers un monde meilleur.

J'espère que ce rapport d'impact fournira de l'information et de l'inspiration à ceux qui partagent notre vision de la construction d'un monde plus inclusif.



■ Kurt Schöffler, PDG



La plus grande entreprise à majorité autiste au monde

Vision et mission d'**auticon**

NOTRE VISION

Construire un monde plus inclusif.

NOTRE MISSION

S'attaquer aux inégalités en matière d'emploi pour les adultes neurodivergents et mettre en valeur les atouts de la neurodiversité dans la société.

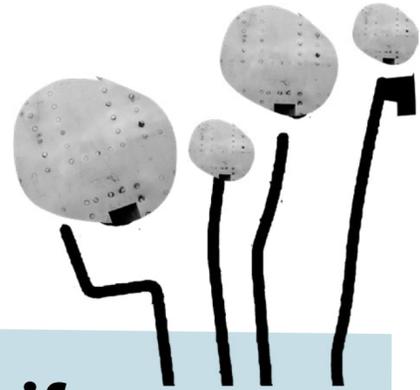


■ Lars Johansson-Kjellerød, fondateur d'Unicus

“auticon et Unicus ont le même ADN et la même vision de créer un monde plus inclusif. En combinant l'expérience d'Unicus et d'auticon, leur couverture géographique et leur connaissance de différentes cultures, nous obtenons les pré-requis pour favoriser l'impact social qui initiera un changement régulier à grande échelle. J'ai hâte de commencer le voyage qui m'attend!”.

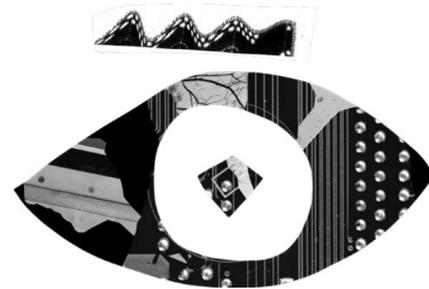
Inclusif

Nous changeons le monde pour et avec les personnes neurodivergentes, dans l'esprit "rien sur nous sans nous". Nous plaçons l'inclusion au cœur de tout ce que nous faisons.



Axé sur l'humain

Afin d'améliorer la qualité de vie de nos employés, notre approche est centrée sur l'humain. Nous accordons de l'importance aux différences individuelles et plaçons les personnes au premier plan.



Inspirer

Nous nous efforçons d'être une source d'inspiration pour nos clients, nos employés, nos parties prenantes et la société dans ce que nous faisons et dans la manière dont nous le faisons.



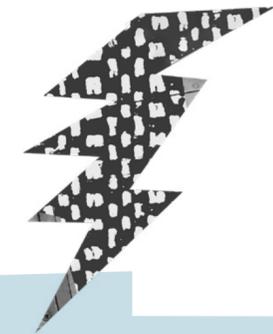
Orientés solutions

Nous sommes flexibles et orientés solutions. Nous sommes ouverts aux nouvelles idées et n'avons jamais peur de les essayer.



Créer de la valeur

Nous créons de la valeur sociale et économique en opérant une entreprise commerciale durable dotée d'une mission sociale forte.





auticon

Rapport sur la **NEURODIVERSITÉ** au Travail

Autisme et développement
de carrière

La neurodiversité au travail par **auticon**



Seuls **17%** des professionnels autistes occupant des postes subalternes ont un modèle autiste,

alors que **45%** de ceux qui occupent des postes de direction ont un modèle autiste.



Autisme et développement de carrière

Les récits sur le fossé de l'emploi des personnes autistes sont souvent centrés sur la recherche et l'obtention d'un emploi. Mais que se passe-t-il une fois qu'une personne autiste a trouvé un emploi? auticon's Neurodiversity at Work report 2023 explore les obstacles et les possibilités pour les personnes neurodivergentes de construire un parcours professionnel significatif. Aleksander Oleszkiewicz, directeur d'auticon Labs, partage son parcours professionnel et ses perspectives sur l'épanouissement au travail et le développement d'une carrière enrichissante en tant que professionnel neurodivergent.

Une enquête en ligne commandée par auticon et réalisée par la société d'études de marché OnePoll, conformément au code de conduite de la Market Research Society. Les données ont été collectées entre le 07/02/2023 et le 23/02/2023. 985 adultes salariés au Royaume-Uni, aux États-Unis, en Allemagne, en France, en Italie, au Canada, en Australie et en Suisse ont été interrogés.

34% des professionnels de l'autisme n'ont jamais demandé d'ajustement raisonnable



**Aleksander
Oleszkiewicz**

Directeur, auticon Labs

Aleksander fait partie de l'équipe dirigeante d'auticon et dirige l'innovation et le développement de produits en tant que directeur d'auticon Labs. Avec une carrière de plus de 26 ans, il a occupé plusieurs postes de direction commerciale et technique dans des organisations mondiales telles qu'Acoustic et IBM. Alek a été diagnostiqué autiste à l'âge adulte. Il est un défenseur passionné de la neurodiversité, a fait l'objet de plusieurs publications dans les médias et intervient régulièrement dans des forums pour aider à mieux faire connaître l'autisme et la neurodiversité dans la société.

1 Quels sont les facteurs qui ont contribué à la réussite de votre parcours professionnel?

En réfléchissant au thème le plus récurrent de ma carrière, je pense qu'il s'agit du fait que je ne suivais pas la foule. Je ne veux pas dire que j'allais toujours à contre-courant, mais plutôt que je faisais mes propres recherches et évaluations pour choisir la meilleure voie. J'aime apprendre et j'ai toujours voulu explorer les opportunités qui me semblaient intéressantes et supérieures aux autres, même si, ou peut-être parce qu'il s'agissait de solutions de niche et non de solutions courantes. Cela m'a souvent amené à me retrouver dans des situations où j'étais le seul à connaître la technologie, si bien que je suis rapidement devenu une personne de référence pour tout ce qui s'y rapportait et que j'ai fini par être reconnu comme un expert.

J'ai essayé d'aligner mon apprentissage sur ce que je voyais comme des rôles futurs possibles ou des projets intéressants, mais j'ai raté quelques coups et j'ai appris des dizaines de choses qui n'ont pas débouché sur un engagement spécifique. Même si j'aimerais m'attribuer tout le mérite de ce que j'ai accompli, je reconnais qu'il y a aussi eu une part de chance, celle d'être au bon endroit au bon moment. Cependant, j'ai activement soutenu ma chance en me préparant pour le moment où elle se matérialiserait.

“je suis rapidement devenu une personne de référence pour tout ce qui s'y rapportait et que j'ai fini par être reconnu comme un expert”.

2 En quoi le fait d'être autiste a-t-il contribué à votre carrière?

Comme je me suis toujours senti différent, j'ai fait beaucoup d'efforts pour me découvrir au fil des ans, en lisant des livres de psychologie, en faisant de nombreux bilans de personnalité et en essayant d'analyser mes forces et mes faiblesses. Ce n'est que plus tard dans ma vie que j'ai reçu un diagnostic d'autisme et que j'ai appris que nombre de mes traits de caractère, que j'avais identifiés auparavant, correspondaient bien au diagnostic.

Réaliser qu'il n'y a rien qui cloche chez moi a été un grand soulagement qui m'a donné le courage de me concentrer encore plus sur mes talents et d'être plus ouvert sur la façon de contourner mes limites.

Un autre aspect de ma tactique consistant à ne pas suivre le peloton est que je n'ai jamais considéré ma carrière comme une échelle à sens unique - ce qui signifie que je n'avais pas l'impression que je devais uniquement monter, atteindre un rang plus élevé ou avoir de plus grandes responsabilités. **Je cherchais plutôt des endroits où je pouvais utiliser au mieux mes talents, où j'avais le sentiment de pouvoir apporter le plus de valeur ajoutée, d'apprendre quelque chose de nouveau et d'acquérir des connaissances et de la visibilité dans de nouveaux domaines de l'entreprise.** J'ai effectué de nombreuses transitions vers des postes de direction, mais j'ai également effectué des mouvements latéraux, ou même "descendu l'échelle" pour travailler à nouveau en tant que collaborateur individuel.

3 Que peuvent faire les organisations pour assurer un développement de carrière équitable à leurs employés neurodivergents?

En ce qui concerne les mesures que les entreprises peuvent prendre pour favoriser un développement de carrière équitable, je pense que l'un des aspects essentiels du soutien aux personnes neurodivergentes consiste à les aider à identifier leurs points forts et à leur offrir des possibilités de parcours professionnels atypiques. Dans notre enquête, 65 % des employés autistes déclarent qu'ils aiment les défis au travail, les occasions d'apprendre et la capacité d'innover. Les entreprises devraient donc permettre à leurs employés d'explorer différentes fonctions afin de développer leurs compétences et de découvrir ce qui correspond le mieux à leurs talents naturels. Dans le même temps, il est important de mettre en place des processus internes inclusifs, de prévoir des aménagements et d'aider les employés à trouver des moyens de contourner leurs points faibles. **Pour s'assurer que l'entreprise adopte la bonne approche, adaptée à ses employés, il est essentiel d'inclure les employés neurodivergents dans toutes les décisions relatives aux programmes et initiatives axés sur la neuroinclusion.**

“l'un des aspects essentiels du soutien aux personnes neurodivergentes consiste à les aider à identifier leurs points forts et à leur offrir des possibilités de parcours professionnels atypiques”.

4 Il est fréquent de constater que les personnes autistes ne sont pas bien représentées aux postes de direction. Quels sont, selon vous, les points forts des personnes autistes dans les fonctions de direction?

Tout d'abord, il est important de souligner qu'être un leader n'est pas la même chose qu'être un manager. S'il s'agit dans les deux cas d'influencer le travail d'autres personnes, je considère que le leadership technique consiste à explorer les voies possibles et à inspirer les autres pour qu'ils suivent la meilleure voie. Le leadership ne repose pas sur la coercition ou le pouvoir, mais sur des mérites (et parfois des négociations) centrés sur une évaluation approfondie de la situation, l'analyse des données, la reconnaissance de modèles et d'analogies, l'évaluation des solutions possibles, la compréhension des limites et des interdépendances ainsi que de la faisabilité technique, l'anticipation et la réduction des risques, l'estimation des avantages pour les parties prenantes.

Nous ne pouvons pas généraliser, mais je pense que dans beaucoup de ces domaines, les personnes autistes ont beaucoup à offrir avec leurs compétences uniques, leurs modes de pensée et leur capacité à voir des choses que d'autres ont tendance à ignorer.

5 Comment, selon vous, les organisations peuvent-elles bénéficier de leaders neurodivergents?

Je considère que les managers autistes sont très inclusifs, non seulement dans le domaine de la neurodiversité, mais aussi dans tous les domaines en général. Je les vois très axés sur les faits, évaluant les personnes uniquement sur leurs performances et ne prenant pas en considération les facteurs généralement liés à la discrimination. Ils sont justes envers les membres de leur équipe, peuvent parfois être un peu durs, mais ils sont honnêtes, directs et ne jouent pas de jeu.

Ils suivent des règles claires et écrites et sont ouverts aux besoins individuels de chaque personne - ce qui crée une base solide pour des équipes saines et performantes.

6 Quel conseil donneriez-vous aux professionnels neurodivergents qui envisagent d'exercer des fonctions de direction?

Une fois que vous avez réussi et que vous êtes reconnu comme un leader, vous avez souvent le choix. Vous voudrez peut-être continuer à faire ce que vous faites, mais peut-être à plus grande échelle, ou **vous cherchez peut-être à amplifier encore vos compétences en transmettant vos connaissances à d'autres — en les aidant à se développer et à construire ensemble des choses encore plus grandes.** Cela peut conduire à des fonctions de gestion du personnel, qui sont souvent plus difficiles, mais aussi très gratifiantes.

“Les organisations doivent réfléchir en profondeur aux besoins exprimés et non exprimés de leurs employés neurodivergents lorsqu'elles envisagent de mettre en place des cultures réellement inclusives”.

7 Etant donné que la connaissance et la compréhension de la neurodivergence sont limitées, quels sont, selon vous, les risques et les avantages d'une divulgation au travail?

J'ai eu la chance d'avoir, au cours de ma carrière, de nombreux responsables formidables qui m'ont soutenu et qui étaient ouverts à mes besoins, de sorte que j'ai pu obtenir les aménagements dont j'avais besoin pour obtenir de bons résultats. Ce n'est qu'une fois que j'ai dû officiellement faire part de mon diagnostic au travail. À l'époque, mon organisation subissait une transformation importante, tout comme mon rôle. Je savais que je pouvais accomplir ces nouvelles tâches, mais elles nécessitaient de nombreux changements dans ma façon de travailler, ce qui aurait rendu la situation très inconfortable pour moi. J'ai expliqué à mon supérieur quels aspects du nouveau rôle me causaient du stress et pourquoi, et comment cela affecterait mes performances, rendant le rôle insoutenable pour moi à long terme. Il a apprécié ma révélation et nous avons pu redéfinir mes tâches pour qu'elles correspondent mieux à mes points forts.

Cela a été un résultat positif pour moi, mais les avantages et les risques de la divulgation sont très spécifiques à la situation de chaque personne - les aménagements dont la personne a besoin et l'organisation pour laquelle elle travaille, son responsable, son équipe et même ses clients.

Si les personnes qui vous entourent ne comprennent pas la neurodiversité, la divulgation peut créer plus de confusion que de compréhension, car même avec les meilleures intentions et la meilleure volonté, elles ne sauront peut-être pas quoi faire de cette information.

8 Quel conseil donneriez-vous à quelqu'un qui envisagerait de révéler sa neurodivergence au travail?

Mon approche consiste à être précis lorsque je fais part de mes besoins et à demander des aménagements qui me rendront plus productif au travail. Si l'organisation a une culture de soutien, cela devrait suffire pour obtenir un aménagement, sans qu'il soit nécessaire de fournir une justification spéciale, sans parler du diagnostic. Il convient de mentionner que l'obtention d'un diagnostic officiel est souvent un processus long. Il existe encore de nombreux cas d'erreurs de diagnostic, en particulier chez les femmes, et certaines personnes ne peuvent tout simplement pas se le permettre financièrement. Un diagnostic officiel ne devrait donc pas être une condition préalable à l'obtention d'aménagements raisonnables.

Malheureusement, lorsque l'environnement n'est pas favorable, le fait d'être différent de quelque manière que ce soit peut devenir un risque potentiel. Les collègues de travail peuvent percevoir les aménagements comme un traitement de faveur, ce qui peut entraîner des malentendus, une aliénation, voire des brimades et de l'ostracisme.

Ce manque de prévisibilité des réactions des gens est un facteur de stress majeur pour de nombreuses personnes neurodivergentes ; elles peuvent donc être réticentes à divulguer des informations et, à moins qu'elles ne se transforment en défenseurs de leurs intérêts, elles peuvent vouloir limiter au minimum le nombre de personnes informées.

Les organisations doivent réfléchir en profondeur aux besoins exprimés et non exprimés de leurs employés neurodivergents lorsqu'elles envisagent de mettre en place des cultures réellement inclusives. Cela peut contribuer à créer des environnements de travail sains où chacun (et pas seulement les neurodivergents) dispose de la sécurité psychologique nécessaire pour s'épanouir.

9 Quelle est l'importance des modèles autistiques pour la communauté autiste et la société dans son ensemble?

Je pense qu'il faut que les médias présentent beaucoup plus de personnes autistes et de modèles. Tout comme les 60 % de personnes autistes interrogées par auticon, je n'ai jamais eu de modèle autistique ; avant mon diagnostic, je ne connaissais même pas de personnes neurodivergentes.

J'ai été diagnostiqué à l'âge adulte. Bien qu'ayant été en contact avec des personnes autistes auparavant, je n'avais pas suffisamment de connaissances pour réaliser que j'étais l'une d'entre elles. C'est par pure coïncidence (ou par chance) que j'ai écouté à la radio une interview d'une personne autiste. Je n'étais pas très attentif jusqu'à ce qu'ils mentionnent que l'invité autiste ne ressentait aucune émotion ou connexion avec la foule qui l'acclamait lors d'un événement sportif. Ils ont ensuite mentionné d'autres caractéristiques autistiques, et j'ai eu l'impression d'être frappé par la foudre ; tout cela me ressemblait ; j'ai eu l'impression d'obtenir des réponses à toutes les questions que je me posais dans ma vie. Avant même d'arriver chez moi, je me suis arrêté et j'ai commandé un livre sur l'autisme pour en savoir plus.

C'était il y a quelques années, mais aujourd'hui, je vois plus de discussions publiques sur la neurodiversité et plus d'interviews de personnes autistes, qui sont présentes dans les films, les séries télévisées et les spectacles. Cependant, je pense qu'il reste encore beaucoup à faire, car pour de nombreuses personnes, le mot "autisme" n'évoque encore que des stéréotypes basés sur la culture populaire et des informations dépassées. La neurodiversité est un sujet tellement vaste qu'il peut être difficile de trouver une personne qui puisse servir de modèle. Plus nous aurons de modèles, mieux ce sera!



“l'impression d'obtenir des réponses à toutes les questions que je me posais dans ma vie. Avant même d'arriver chez moi, je me suis arrêté et j'ai commandé un livre sur l'autisme pour en savoir plus”.

L'IMPACT d'auticon en 2023



Renforcer la responsabilité du changement



■ **Meeta Thareja,**
responsable du personnel
et de l'innovation sociale
Cadre d'impact Auticon

2023 a été une année charnière pour l'agenda environnemental, social et de gouvernance (ESG). La directive européenne sur les rapports de durabilité des entreprises (CSRD) est entrée en vigueur, imposant à plus de 50 000 entreprises opérant dans l'Union un nouvel ensemble d'exigences en matière de rapports de durabilité. Au-delà du paysage politique, nous voyons un nombre croissant d'organisations s'engager en faveur d'une plus grande responsabilité et d'un plus grand impact social. Des millions d'entre nous choisissent de donner la priorité aux personnes et à la planète dans leur vie quotidienne et dans leur travail.

Chez auticon, nous avons constaté de première main l'engagement de nos clients à adopter une approche holistique de l'entreprise, une approche qui donne la priorité à la responsabilité sociale et environnementale et qui contribue au bien commun. Il est passionnant d'être témoin et de faire partie de ce mouvement naissant d'entreprises pour le bien.

L'ESG est enfin à l'ordre du jour du conseil d'administration et de la direction, et nous considérons qu'auticon fait partie intégrante de la dimension "sociale" de l'ESG. Nous défendons des pratiques qui apporteront un changement significatif et systémique dans le paysage de l'emploi pour les personnes neurodivergentes. Il n'existe pas encore de manuel clair sur la manière d'évaluer efficacement les objectifs sociaux au sein des organisations. C'est en partie la raison pour laquelle les changements ont été lents, en particulier en ce qui concerne la neurodiversité sur le lieu de travail. En 2023, nous avons lancé notre propre outil - "ñima" (évaluation de la maturité de la neuroinclusion) pour aider nos clients à adopter une approche de la neuroinclusion basée sur des données. En nous appuyant sur ñima et sur notre propre expérience en matière de rapports d'impact, nous sommes ravis de travailler avec nos clients pour développer des pratiques de mesure de l'impact social qui contribuent à renforcer la responsabilité en matière de changement.

Alors que nous travaillons avec nos clients pour mettre la neurodiversité au centre de l'agenda ESG, nous continuerons à nous responsabiliser et à nous efforcer de faire d'Auticon un lieu de travail encore plus diversifié et inclusif. Notre rapport d'impact nous engage à évaluer nos performances et notre impact social, et nous espérons qu'il encouragera les autres à faire de même.

Cadre d'impact d'auticon



Nous pensons qu'un changement dans une vie est le point de départ d'un changement dans la société. Nous mesurons donc notre performance sociale à travers la différence qu'auticon fait dans la vie de nos collègues autistes, l'impact sur les organisations clientes et le rôle que nous jouons dans la sensibilisation à l'autisme dans la société.

Les sections suivantes décrivent nos résultats dans chacun de ces domaines.

Impact individuel

Entre **15 et 20 %** de la population mondiale est neurodivergente. On estime que **2 %** d'entre eux sont autistes¹. Bien que de nombreuses personnes autistes soient talentueuses, qualifiées et désireuses de travailler, seules **29 %** d'entre elles occupent un emploi à temps plein². Au sein de la population active autiste, une grande majorité est sous-employée, occupant des emplois pour lesquels elle est surqualifiée ou surcompétente.

D'autre part, le secteur technologique connaît d'énormes lacunes en matière de compétences et une pénurie de talents qu'il est de plus en plus difficile de combler. Ces pénuries ne feront que s'aggraver au cours de la prochaine décennie. On estime que d'ici 2030, la demande de travailleurs qualifiés dépassera l'offre, ce qui entraînera une pénurie mondiale de talents de **85,2 millions** de personnes³. Pourtant, les employeurs sont aujourd'hui incapables de puiser dans ce vivier de talents que sont les professionnels autistes.

“J'aime le fait que mes compétences et mes capacités soient appréciées et que l'accent soit mis sur l'obtention de bons résultats finaux”.

Consultant auticon

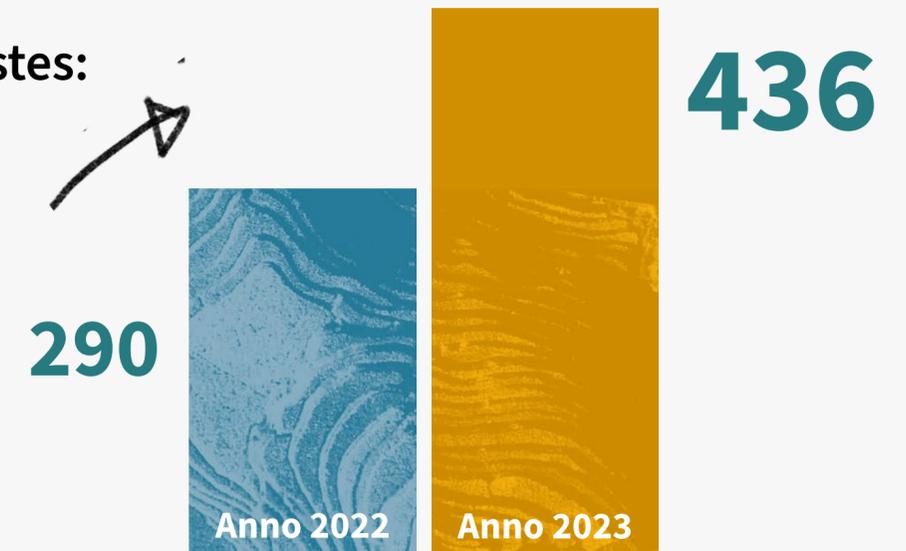
¹ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7732033/>

² <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/adhocs/13197autismprevalenceuk2020>

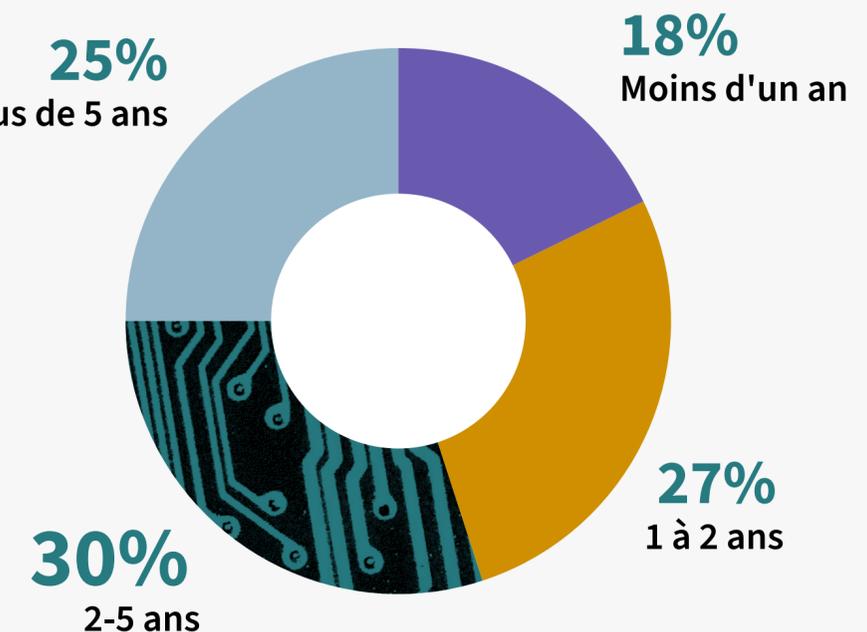
³ Source : Korn, 2018

NOS RÉSULTATS

Nombre de consultants autistes:



Titularisation avec auticon:



Impact individuel

Niveau d'éducation:

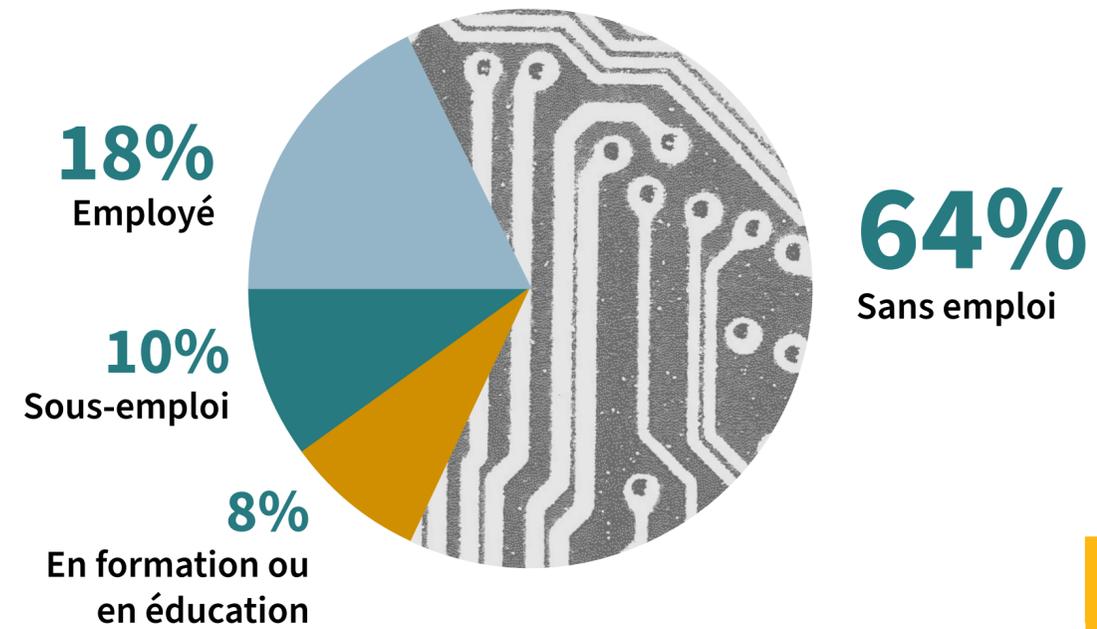
88%
de nos consultants autistes ont une qualification professionnelle ou une licence ou un diplôme supérieur.



Pourtant, **64%** d'entre eux étaient au chômage au moment où ils ont candidaté à auticon,

dont **55%** depuis plus d'un an.

Situation professionnelle au moment du recrutement chez auticon:



“J'ai recommencé à vivre”.
Consultant auticon

“Je n'essaie plus de m'intégrer, je me contente d'être moi-même – c'est incroyable la différence que cela fait”.

Consultant auticon



Impact individuel

Les pratiques neuro-inclusives peuvent être difficiles à maintenir si elles ne sont pas ancrées dans la culture d'une organisation. Souvent, un manque de compréhension et de sensibilisation à la neurodiversité peut conduire les managers à éviter les conversations qui sont essentielles pour assurer le recrutement, l'inclusion, la rétention et la progression de carrière des collègues neurodivergents.

La grande majorité (**85%**) des personnes autistes déclarent aimer leur travail, mais seulement **44%** d'entre elles estiment qu'elles peuvent être authentiques au travail⁵. Sur les lieux de travail où la neurodiversité n'est pas bien comprise ou accueillie, les personnes neurodivergentes ont souvent du mal à conserver leur emploi et souffrent émotionnellement et mentalement.

“En travaillant avec Unicus, j'ai l'impression que l'autisme a été dédramatisé. Il est facile de travailler avec des collègues autistes”.

Lars Olof Berg,
chef de production, PictureMyLife

⁴Source: auticon Neurodiversity at Work Report 2022 (Rapport sur la neurodiversité au travail 2022).

⁵Source: auticon Rapport sur la neurodiversité au travail 2022.

NOS RÉALISATIONS⁴

25%

de nos consultants autistes font carrière chez nous depuis plus de cinq ans

77%

déclarent pouvoir être authentiques au travail

84%

disent qu'à Auticon, ils se sentent valorisés pour ce qu'ils sont

78%

des personnes interrogées déclarent que leur bien-être s'est amélioré

74%

se sentent plus confiants



Impact sur l'organisation

La neurodiversité reste un sujet également sous-représenté dans le domaine de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance (DEIB) et on en parle très peu sur les lieux de travail. Avec l'augmentation de la prévalence de l'autisme⁶, il existe une opportunité et une responsabilité de favoriser une meilleure compréhension et inclusion des penseurs alternatifs sur le lieu de travail ainsi que dans la société en général.

En faisant de la neurodiversité un aspect important du DEIB, les organisations peuvent renforcer la sensibilisation, la compréhension et les compétences, ce qui leur permet d'intégrer la diversité de pensée au sein de leur personnel. Cela enrichit non seulement les organisations, mais aussi la société dans son ensemble.

“Ma compréhension de la manière de travailler avec des personnes différentes a considérablement changé et cela m'a également montré à quel point il est important d'avoir des équipes très diversifiées”.

Nick Byatt, propriétaire de service, PwC

⁶ Selon le Centre for Disease Control (Manner et al., 2021), environ 1 enfant sur 44 a été identifié comme autiste, contre 1 sur 166 en 2005, soit une croissance de plus de 300 % en 15 ans.

NOS RÉSULTATS

Réalisation de
402
projets

Formation à la
neuroinclusion de
6,000

personnes dans 149 entreprises

Travailler avec
266
entreprises



Impact sur l'organisation

L'enquête d'auticon⁸ auprès de professionnels autistes a révélé qu'une majorité de personnes autistes révèlent leur autisme à un collègue de confiance ou à leur supérieur hiérarchique. En développant les compétences des responsables de personnel pour parler avec les membres neurodivergents de l'équipe, les soutenir et les gérer, on leur permet non seulement de gérer et de soutenir, mais aussi de recruter et de développer efficacement des talents diversifiés.

Les améliorations des pratiques sur le lieu de travail visant à optimiser les environnements pour les personnes neurodivergentes ont également un impact positif sur tous les autres employés. Le management neuro-inclusif favorise la réussite et l'inclusion de tous les employés et contribue à une culture du travail dans laquelle tous les employés peuvent s'épanouir. Parmi les exemples courants d'une telle conception inclusive, on peut citer : des pratiques plus favorables à la santé mentale et au bien-être, une meilleure communication au sein de l'équipe, l'optimisation des performances et les meilleures pratiques en matière de gestion d'équipe.

“Le consultant d'Unicus a apporté de nouvelles connaissances et a contribué à développer la confiance et la bonne volonté au sein de l'équipe”.

Jekaterina Arsalani,
Scrum Master, Alecta

⁷ Enquête auprès des clients d'auticon : L'enquête sur l'impact des clients a été réalisée entre août et septembre 2023. 113 personnes de 81 entreprises ont participé à l'enquête, issues des organisations clientes d'auticon et d'Unicus.

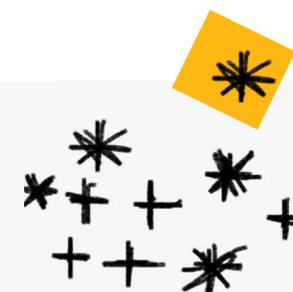
⁸ Une enquête en ligne commandée par auticon et réalisée par la société d'études de marché OnePoll, conformément au code de conduite de la Market Research Society. Les données ont été collectées entre le 07/02/2023 et le 23/02/2023. 985 adultes salariés au Royaume-Uni, aux États-Unis, en Allemagne, en France, en Italie, au Canada, en Australie et en Suisse ont été interrogés. Cette enquête a été supervisée et éditée par l'équipe de recherche de OnePoll. OnePoll est une société partenaire du MRS et est membre d'ESOMAR.

NOS RÉALISATIONS⁷



81%

des personnes interrogées ont déclaré qu'elles se sentaient désormais plus à l'aise pour travailler avec un collègue autiste



73%

signalent un impact culturel positif sur leur équipe

- communication plus claire
- meilleur travail d'équipe
- empathie accrue
- sens plus aigu de l'objectif

96%

disent que les consultants d'auticon ont apporté une contribution précieuse à leurs projets

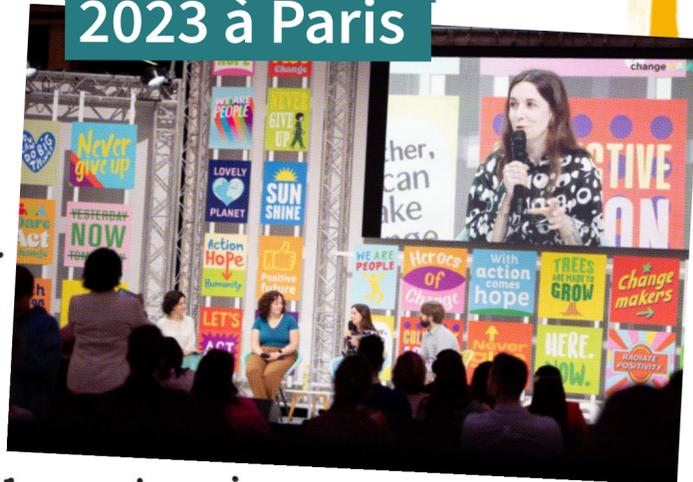
- plus grande précision
- perspective alternative / idées
- approche innovante
- augmentation de l'efficacité

Impact sociétal

Nous cherchons constamment de nouveaux moyens de partager notre expertise, de démystifier l'autisme et de présenter les avantages de la neurodiversité. Au cours de l'année 2023, nous avons travaillé avec nos clients, les communautés locales, les partenaires des réseaux de diversité et le monde universitaire pour encourager le dialogue et l'action sur la neuroinclusion.

Notre travail et nos contributions ont été reconnus et célébrés, ce qui nous a incités à réaliser notre vision avec encore plus d'enthousiasme.

auticon à
**ChangeNow
2023 à Paris**



274
274 séances de sensibilisation à la neurodiversité ont été organisées dans le monde entier.

CELEBRATE

Auticon US nommée
“2023 Leading Disability Employer”
par la National Organization on Disability
(Organisation nationale sur le handicap)

**NOD 2023
LEADING
DISABILITY
EMPLOYER**



La chambre de commerce de Fort Worth a décerné à auticon US le titre de **“Petite entreprise de l'année”** (catégorie 51-100 employés).

“En travaillant avec auticon, j'ai pu découvrir, plutôt que de simplement lire, l'immense valeur de la neurodiversité sur le lieu de travail. J'ai également appris à connaître les membres de notre propre équipe qui ont lutté sans partager leur autisme”.

Lisa Yelvington, directrice principale, Global Delivery Operations, Health Catalyst

Impact sociétal

Auticon UK nommée **“Initiative de l'année 2023 pour la diversité dans la technologie”** lors des European Diversity Awards (prix européens de la diversité)



“Ma perception dans le contexte professionnel a beaucoup changé. Je considère désormais l'autisme non pas comme un handicap, mais plutôt comme un atout”.

Markus Alo, référent senior, KWF Bank

Unicus Finland nommée **“entreprise la plus influente”** par Arvolitto



Auticon UK se classe au **14e rang des lieux de travail les plus appréciés au Royaume-Uni** selon le classement des 100 lieux de travail les plus appréciés de Newsweek.

auticon Allemagne parmi les 3 finalistes des **Impact of Diversity Awards 2023**

TOP

“Jonathan (auticon Consultant) a beaucoup apporté au développement de nos produits. Nous dépendons énormément de lui et nous ne serions pas arrivés là où nous sommes sans sa contribution inestimable. Son éthique et la qualité de son travail lui ont valu un grand respect au sein de l'équipe, il s'y intègre parfaitement”.

Maeve O'Connell, direction générale cadre supérieur, IRIS Software Group

Carlo a participé à la création du rapport d'impact de cette année. Il fait partie de l'équipe de **La Casa de Carlota**, le premier studio de design qui travaille avec des créateurs trisomiques et autistes. Les différentes perspectives de l'équipe ouvrent de nouvelles voies créatives, s'affranchissant du courant dominant et aboutissant à quelque chose d'extraordinaire et de puissant. Notre collaboration célèbre notre croyance commune dans les forces de la neurodiversité pour produire des résultats exceptionnels, tout en ayant un impact important sur la vie de ceux qui travaillent avec nous.





auticon

For more information, please visit [auticon.com](https://www.auticon.com) or connect with us on LinkedIn, Facebook, Instagram or Twitter.



©auticon 2024