



Conférence « Le handicap invisible en entreprise »

La conférence, qui a eu lieu le 18 octobre à la Chambre de Commerce, était organisée à l'initiative des signataires de la "Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi" (UEL-INDR-LCGB-OGBL), en partenariat avec l'asbl Treffpunkt ADHS et avec le soutien du Ministère de la Santé. Elle avait pour objet d'informer sur le sujet des TDAH, mais aussi d'apporter des solutions pour que les entreprises puissent correctement traiter leurs salariés ayant un de ces handicaps invisibles.

Contexte

10% de la population luxembourgeoise sont atteints d'un **trouble déficitaire de l'attention, d'autisme, de dyslexie ou sont surdoués**. Ces caractéristiques du cerveau peuvent évoluer en un handicap important et coûter très cher à la société en termes de sécurité sociale et de perte de production. Elles sont aussi sources de créativité et de talents très diversifiés. Les entreprises sont concernées par cette thématique, car ces handicaps demeurent souvent invisibles ou sont soit mal interprétés soit mal compris. Or, il existe des moyens pour prendre en compte ces handicaps et gérer les talents des salariés concernés.

Intervenants

Nadine Back, présidente de l'asbl Treffpunkt ADHS, a situé la problématique des troubles déficitaires de l'attention dans le contexte luxembourgeois. Elle a notamment rappelé que dans la majorité des cas, le trouble déficitaire de l'attention ne disparaît pas et persiste à l'âge adulte, même s'il se manifeste parfois différemment. Les personnes concernées par un TDAH, sans thérapie ni traitement adapté à leurs besoins, ont souvent connu une scolarité difficile avec des changements d'écoles, des redoublements et donc une grande démotivation et frustration. Cela veut dire qu'ils restent souvent en dessous de leurs compétences et auraient pu atteindre un meilleur niveau scolaire.

La transition vers le monde du travail ne s'avère pas toujours facile, surtout si la personne concernée n'a pas pu bénéficier d'une thérapie et/ou d'une médication. Comme la personne atteinte d'un TDAH fonctionne de façon différente de ses collègues de travail, la collaboration n'est pas toujours évidente et peut générer des conflits. Il est pour cette raison indispensable d'informer l'entourage de la personne concernée pour le sensibiliser au TDAH et ses conséquences. Cette psychoéducation est essentielle pour l'entourage et la personne atteinte d'un TDAH elle-même.

Il est tout aussi important de relever les nombreux aspects très positifs des personnes souffrant d'un TDAH. Ainsi elles :

- font souvent preuve d'une grande fantaisie et imagination : elles ont dans ce cas des capacités créatrices très développées et perçoivent ou intègrent de nombreux détails dans leur travail ;
- sont fortement empathiques et peuvent avoir des antennes très sensibles pour les gens autour d'elles, c'est-à-dire qu'elles perçoivent les sentiments et les humeurs des autres ;
- peuvent développer un très grand engagement et s'investir fortement dans leur travail ;

- peuvent avoir développé ce qu'on appelle l'hyperfocus : celui-ci permet à une personne de se concentrer de façon très effective et de réaliser un travail de très haut niveau.

L'invité de marque **Hans van de Velde**, fondateur de European Brains @ Work et membre du conseil d'administration de ADHD Europe, a donné des éclaircissements sur les différents types de handicap invisible. Exemples concrets à l'appui, il a dessiné des pistes concrètes qui permettent aux entreprises de trouver le bon équilibre entre la prise en compte du handicap TDAH des salariés et la gestion de leurs talents au poste adéquat dans l'entreprise, en collaboration avec son service de santé au travail. Ainsi par exemple, il importe d'établir des procédures de travail bien structurées, des listes de tâches quotidiennes etc.

Tom Keipes, CEO de l'entreprise informatique Done, a ensuite livré son témoignage. Il a notamment relevé la complémentarité des différents profils TDAH, autisme, Asperger et haut potentiel. Il a insisté sur l'usage d'un vocabulaire cohérent et sur l'importance d'accorder suffisamment de flexibilité aux personnes atteintes de TDAH.

Charte commune

L'objet de la « **Charte commune** pour promouvoir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi » du 3 décembre 2015 est de renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Il s'agit de sensibiliser les entreprises et les salariés à mettre en œuvre une politique de diversité et d'égalité des chances, d'ailleurs une des thématiques présentes notamment dans le Guide ESR- Entreprise Socialement Responsable de l'INDR. Les signataires de la Charte collaborent avec les pouvoirs publics et les associations privées qui s'investissent activement dans l'inclusion des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, ils promeuvent le travail comme vecteur d'autonomie et d'indépendance et donc d'inclusion sociale.

Terminologie

En français : TDAH – Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité

En anglais : ADHD – Attention Deficit Hyperactivity Disorder

En allemand : ADHS – Aufmerksamkeits-Defizit-Hyperaktivitäts-Störung

INDR, le 24 octobre 2018