

HAWORTH

Neurodiversité : Comparaison des différents besoins sensoriels sur le lieu de travail

Janvier 2026



Résumé

A partir de notre précédente recherche *Potentialités et Résilience au travail*, nous avons cherché à répondre à plusieurs questions fondamentales concernant les similarités et les différences en matière d'expériences sur le lieu de travail pour les personnes qui se considèrent comme neurodivergentes (ND) et celles qui ne le sont pas (neurotypique, NT). Dans cette étude, nous avons identifié les déclencheurs sensoriels au travail, évalué l'impact de ces éléments, et examiné les réponses aux expériences environnementales positives et négatives. Nous avons également exploré la manière dont les individus s'adaptent à leur environnement, et analysé en quoi les exigences professionnelles, les ressources fournies, les politiques en vigueur et la culture influencent l'expérience sur le lieu de travail pour les personnes neurodivergentes interrogées, en comparaison aux personnes neurotypiques. En outre, nous avons identifié les éléments sensoriels considérés comme utiles, et ceux qui sont nuisibles, sur le lieu de travail. Cette recherche approfondie nous a permis d'extraire de précieuses données qui pourront aider à créer des lieux de travail plus accueillants et inclusifs.

Conclusions

Les personnes neurotypiques et neurodivergentes ont des besoins sensoriels différents, et appréhendent différemment les espaces. Favoriser le bien-être et la performance des employés implique de répondre à leur neurodiversité.

Pour créer une culture d'appartenance, il est important que les entreprises offrent à leurs employés : un environnement de travail confortable et conçu intelligemment ; des politiques qui les soutiennent ; une culture positive au sein du lieu de travail ; un poste adapté à leurs compétences.

Le design inclusif prend en compte la diversité humaine dans son intégralité afin de créer des espaces et produits variés, offrant des expériences auditives, visuelles et tactiles différentes, ainsi que des outils adaptés, permettant à tous de s'impliquer en ressentant un sentiment d'appartenance.

Mots clés

- Neurodiversité
- Neurodivergence
- Neurotypes
- Design inclusif
- Bien-être
- Performance humaine
- Analyse factuelle
- Stress
- Sensibilité sensorielle
- Culture d'appartenance

Créer et cultiver un lieu de travail basé sur la confiance et le sentiment d'appartenance implique de comprendre et de prendre en considération la diversité des éducations, des expériences et des profils neurologiques. Des pratiques de recrutement diversifiées peuvent permettre de révéler un large éventail de talents et de connaissances qui pourraient autrement être sous-estimés. Les avantages du recrutement d'employés aux expériences et antécédents variés sont nombreux. Les équipes composées de profils divers ont 70 % de chances en plus de saisir de nouveaux marchés, et les entreprises inclusives ont 120 % de chances en plus d'atteindre leurs objectifs financiers.¹ En outre, 76 % des sondés ont déclaré que la diversité des effectifs constituait un facteur important lors de l'évaluation des entreprises et des offres d'emploi.²

Les pratiques de recrutement suivant cette approche constituent une première étape importante, mais le travail ne s'arrête pas là. Une fois les employés recrutés et intégrés, il est important que les entreprises leur offrent un environnement de travail confortable et conçu intelligemment, des politiques qui les soutiennent, une culture positive au sein du lieu de travail, et un poste adapté à leurs compétences. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), les mauvais environnements de travail présentent un risque pour la santé mentale, notamment ceux qui favorisent la discrimination et l'inégalité professionnelle, qui imposent des charges de travail excessives qui laissent peu d'autonomie aux employés, et qui génèrent un sentiment d'insécurité professionnelle. Au niveau mondial, les problèmes de santé mentale tels que la dépression et l'anxiété représentent mille milliards de dollars par an en perte de productivité,³ et les individus qui s'identifient comme neurodivergents présentent davantage de problèmes de dépression, d'anxiété et de qualité de vie que les personnes neurotypiques.⁴ Heureusement, on observe un changement positif au sein des entreprises du monde entier, qui se soucient désormais davantage de la santé mentale et du bien-être des employés sur leur lieu de travail.

Favoriser le bien-être des employés implique de répondre à leur neurodiversité. Et pour cela, on peut compter sur les pratiques de design inclusif. Le design inclusif s'inspire de la diversité humaine dans sa totalité pour créer des espaces et des produits qui permettent à tous de participer, tout en ressentant un sentiment d'appartenance. Pour concevoir des espaces et produits de manière inclusive, nous devons tout d'abord reconnaître les groupes de personnes spécifiques qui utilisent chaque espace, et identifier les exclusions et adaptations qu'elles sont tenues d'appliquer lorsqu'elles interagissent avec ces espaces. Cette compréhension est nécessaire pour créer une meilleure expérience. Lorsque les principes de design inclusif sont entièrement intégrés au processus de développement, le nombre de personnes pouvant et ayant envie d'utiliser un espace ou un produit s'élargit.

Dans la présente étude, nous avons interviewé et interrogé des employés de bureaux dans le but de découvrir en quoi les différences de profils neurologiques façonnent l'expérience du bureau. Les espaces de bureaux génèrent des distractions pour de nombreuses personnes. Notre recherche visait à découvrir si certaines expériences de bureau (à travers l'environnement, les exigences professionnelles, les politiques et le soutien culturel) avaient un niveau d'impact différent sur les employés neurodivergents comparé aux employés neurotypiques.

Neurodiversité⁵ : Fait référence aux différences naturelles et individuelles en matière de fonctionnement du cerveau et de traits comportementaux. Ce concept souligne le fait que ces variations sont normales au sein d'une population humaine.

Neurotypique : Un terme utilisé pour décrire des individus dont le développement et le fonctionnement neurologiques correspondent aux attentes sociétales de ce qui est considéré comme la norme neurologique.

Neurodivergent⁶ : Fait référence aux différences dans la manière dont le cerveau d'une personne fonctionne, et qui ont un impact sur son comportement, sa manière de penser et sa façon d'interagir avec le monde. Ces différences sont des variations naturelles.

Neurotype⁷ : Un aspect fondamental de l'identité d'une personne, qui se rapporte à la manière dont son cerveau apprend, communique et se développe. Plus spécifiquement, le terme « neurotype » peut être utilisé pour décrire le type de cerveau qu'une personne possède ou auquel elle s'identifie. Les neurotypes incluent, sans s'y limiter : le trouble du spectre de l'autisme (TSA), le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), les déficiences intellectuelles, la dyslexie, la dyspraxie, le trouble obsessionnel compulsif (TOC), et le trouble de stress post-traumatique (TSPT). Chaque neurotype possède ses points forts propres et offre de précieuses perspectives. Pour une liste plus exhaustive, veuillez consulter le glossaire à la fin du présent livre blanc.

Nous reconnaissons et respectons la dimension sensible et personnelle du choix entre un langage centré sur l'identité et un langage centré sur la personne. Dans le cadre du présent document, nous utiliserons le langage centré sur l'identité pour décrire les éléments relatifs aux profils neurodivergents et neurotypiques.

Comprendre les concepts de neurodiversité et de neurodivergence

La neurodiversité désigne la variété des modes de fonctionnement et des différences cérébrales présents au sein de l'espèce humaine. Tout comme la nature a besoin de biodiversité, les humains ont besoin de neurodiversité pour s'épanouir.⁸ Il est important de noter que la neurodivergence n'est pas un terme médical, ni un diagnostic, ni quelque chose qui doit ou peut être « soigné ». Prendre en considération un large éventail de neurotypes sur le lieu de travail est important, et la diversité des expériences peut offrir de nombreux atouts aux entreprises.

Les équipes neurodiverses peuvent permettre de booster la productivité de 30 %.⁹

Au niveau mondial, la reconnaissance de l'importance de la neurodiversité a augmenté. Cela est dû à une plus grande prise de conscience générale et à l'amélioration des pratiques de diagnostic, à un accès amélioré aux ressources et soutiens, et à une diminution de la stigmatisation.¹⁰ **Les statistiques actuelles suggèrent que 15 à 20 % de la population mondiale présente une forme de neurodivergence.**¹¹ Et il est probable que ce chiffre augmente dans l'avenir. Une étude de 2023 a montré que plus de la moitié des membres de la génération Z interrogés s'identifiaient comme « clairement » (22 %) ou « légèrement » (31 %) neurodivergents.¹² En 2024, les employés issus de la génération Z représentaient environ 18 % des employés aux États-Unis, et ce chiffre aura atteint les 30 % d'ici 2030. On parle donc d'environ 50 millions d'employés issus de la génération Z,¹³ parmi lesquels 25 millions ou plus s'identifient comme neurodivergents.

1. OECF, 2018

2. Glassdoor, 2021

3. Organisation Mondiale de la Santé, 2024

4. Kroll et al., 2024

5. Oxford University Press, 2024

6. Clinique de Cleveland, 2024

7. Bowlby and Eveson-Egler, 2024

8. Miralles et al., 2021

9. Austin et al., 2017

10. Psychology Today, 2023

11. Doyle, 2020

12. Business Wire, 2023

13. Trendlines, 2024

« La neurodiversité est peut-être tout aussi importante pour l'espèce humaine que l'est la biodiversité pour la vie en général. Qui peut affirmer avec certitude quelle forme de système neurologique sera la meilleure à un moment donné ? »

Harvey Blume
The Atlantic, 1998

Dans le domaine du design d'espaces, comprendre les différences neurologiques est fondamental : les individus peuvent percevoir un même environnement comme bénéfique ou au contraire perturbant, selon leurs spécificités cognitives et sensorielles. En identifiant les éléments du lieu de travail qui soutiennent positivement les personnes neurodivergentes, on découvre souvent des solutions bénéfiques pour l'ensemble des employés. Et cela commence par une bonne compréhension du système sensoriel.

L'importance du système sensoriel

L'extraordinaire complexité de notre monde amène chacun à en décoder les signaux à travers une multitude de stimuli sensoriels. Au-delà de la vue, de l'ouïe, du toucher, du goût et de l'odorat, il existe des sens moins connus qui nous aident à percevoir le mouvement de notre corps dans l'espace ou à ressentir les signaux internes qu'il nous envoie. Malgré des similarités évidentes entre les humains, les variations interpersonnelles de nos systèmes sensoriels peuvent considérablement impacter notre manière d'interagir avec notre environnement.

Les personnes neurodivergentes sont souvent sujettes à une sensibilité sensorielle supérieure, qui peut prendre la forme d'un trouble du traitement sensoriel (TTS) ou d'une hypersensibilité. Le TTS est un trouble du cerveau qui se traduit par des difficultés à interpréter et à répondre aux informations captées par les sens.

Bien qu'il puisse se manifester indépendamment d'autres conditions, le TTS est souvent associé à des troubles tels que le TDAH, le TSA, à des difficultés d'apprentissage telles que la dysgraphie, et à des troubles anxieux généralisés.¹⁴ Le TTS peut aussi engendrer du stress, de l'anxiété, ou mener à la dépression.¹⁵ Par ailleurs, le terme d'hypersensibilité est utilisé pour décrire un trait individuel qui se focalise sur la manière dont les personnes traitent les signaux sensoriels issus de leur environnement externe et de leurs processus internes.¹⁶ Plus de 94 % des adultes atteints d'autisme présentent des différences sensorielles qui impactent leur vie quotidienne de manière importante.¹⁷ En outre, on estime que 30 % de la population est sujette à l'hypersensibilité,¹⁸ et ce sans nécessairement s'identifier comme neurodivergente. Le TTS et l'hypersensibilité présentent des différences essentielles, mais ils ont en commun le fait que les individus concernés ressentent leur environnement différemment des personnes ne présentant aucun problème sensoriel.

Les personnes faisant preuve de sensibilité sensorielle peuvent être hypersensibles (trop réactives) et ressentir une réponse plus élevée aux signaux sensoriels. Par exemple, une personne présentant une hypersensibilité visuelle peut trouver qu'un éclairage anodin pour la plupart des gens est, pour elle, trop intense, provoquant maux de tête, douleurs oculaires et une sensation de brouillard mental. À l'inverse, certaines personnes sont hyposensibles : elles perçoivent moins intensément les signaux sensoriels et réagissent plus faiblement aux stimulations de leur environnement. Autre exemple : une personne présentant une hyposensibilité auditive pourra nécessiter un volume plus élevé pour percevoir et interpréter les sons de son environnement, ou pour se concentrer sur son travail. Un troisième type de sensibilité décrit les personnes qui ont tendance à rechercher les stimulations sensorielles.¹⁹ La recherche sensorielle peut se manifester sous la forme d'un besoin de marcher pour organiser ses pensées, car le mouvement peut aider l'individu à mieux traiter et expliquer des idées complexes. Cette complexité va même plus loin car on ne peut pas catégoriser les individus comme étant entièrement hyper- ou hyposensibles ; une même personne peut être hypersensible pour un sens, et hyposensible pour un autre. La sensibilité avec laquelle une personne perçoit son environnement peut aussi varier d'un jour à l'autre, ou même d'un moment à un autre, et ce qui est nuisible une fois sera peut-être utile la prochaine.

Les huit sens²⁰

Sens	Hypersensible	Hyposensible
 Visuel (Vue) Fournit des informations concernant les objets et les personnes ; nous aide à parcourir les espaces et à interagir avec ce qui nous entoure.	- Évite les environnements qui sont surchargés visuellement - Sensible aux lumières vives et à la lumière du soleil - Surpris par les objets qui bougent	- Apprécie les lumières vives, les surfaces réfléchissantes ou les objets tournants - A des difficultés à voir les objets sur un fond de couleur similaire
 Auditif (Audition) Fournit des informations sur les sons de l'environnement (fort, doux, aigu, grave, proche, lointain).	- Réagit vivement à un large éventail de stimuli auditifs - Est facilement distrait par les stimuli auditifs - Entend des bruits propres à l'environnement que les autres n'entendent pas	- N'entend pas certains sons - Recherche des expériences auditives intenses

14. Hethmon and Conrad, 2020

15. Galiana-Simal et al., 2020

16. Aron et al., 1997

17. Crane et al., 2009

18. Galiana-Simal et al., 2020

19. Autism Speaks, 2025

20. Neurodivergent Insights, 2025

Les huit sens - Suite

Sens	Hypersensible	Hyposensible
 Tactile (Toucher) Fournit des informations sur l'environnement et les qualités des objets (toucher, pression, texture, dur, mou, tranchant, monotone, chaud, froid, sensation de gêne).	- Fait preuve d'une forte aversion envers la texture de certains tissus, étiquettes - Tend à réagir de manière excessive en cas de choc ou de contact tactile	- Ne remarque pas lorsqu'il touche quelque chose - A des difficultés à ressentir la sensation de pression - Recherche la pression tactile
 Olfactif (Odeur) Fournit des informations sur les différents types d'odeurs (moisi, âcre, putride, fleuri, piquant).	- Réagit fortement aux odeurs - Est gêné par les parfums, les eaux de Cologne et les produits chimiques	- Ne remarque pas les odeurs fortes - A des difficultés à remarquer les odeurs de toxines ou de nourriture avariée
 Gustatif (Goût) Fournit des informations sur les différents types de goût (sucré, acide, amer, salé, épicé).	- Fait preuve d'une haute sensibilité aux aliments - Ne mange que certains produits alimentaires - Évite les événements sociaux où il y a de la nourriture	- Aime les plats épicés et les saveurs fortes - Est plus alerte et impliqué après avoir consommé des aliments à fortes saveurs
 Intéroception (sensations corporelles internes) Fournit des informations sur l'état interne de notre corps; comment nous ressentons et comprenons ce qui se passe à l'intérieur de nous-mêmes, et comment nous régulons nos réactions émotionnelles.	- Ressent plus intensément la faim, la douleur et la sensation de soif - Ressent plus intensément les émotions	- N'a pas conscience des signaux de douleur et de température - Ne ressent pas les signaux de faim et de soif - A du mal à identifier les émotions
 Proprioception (muscles et articulations) Fournit des informations sur l'emplacement des parties de notre corps sans les voir, et sur la façon dont elles bougent.	- Évite les contacts physiques - Est anxieux dans les espaces bondés ou lorsque trop proche d'autres personnes	- A des difficultés à évaluer le niveau de pression à appliquer - Recherche les mouvements impliquant une certaine pression
 Vestibulaire (équilibre et mouvement) Renseigne sur la position du corps dans l'espace et sur le mouvement du corps ou de l'environnement; il nous indique la vitesse et la direction du mouvement. Aide à maintenir l'équilibre et à coordonner les mouvements.	Réagit négativement à de nombreux stimuli vestibulaires	Recherche les stimulations vestibulaires intenses et prolongées (aime se balancer, tourner sur soi, etc.)

Facteurs sociaux et culturels

Au-delà de l'environnement de travail physique, certains facteurs sociaux et culturels peuvent impacter l'expérience au bureau. Pour de nombreuses personnes neurodivergentes, le simple fait d'être au bureau peut créer de l'anxiété liée à l'anticipation d'expériences nouvelles, incertaines, ou à la rencontre de nouvelles personnes. Les personnes neurodivergentes fonctionnent souvent par dissimulation ou masquage, une pratique qui consiste à cacher ou supprimer des aspects de leurs neurodivergences ou de leurs conditions afin de mieux correspondre aux normes du lieu de travail ou de la société.²¹ Les personnes neurodivergentes masquent leurs particularités pour de nombreuses raisons : réflexe de défense, capacité à se faire des amis et créer des liens, et se faire accepter au travail, entre autres. La dissimulation a tendance à être plus répandue dans les environnements de travail qui donnent la priorité aux compétences sociales neurotypiques et aux capacités multitâches, et cela peut se révéler très éprouvant pour les personnes concernées. La dissimulation peut être extrêmement fatigante, et entraîner des problèmes d'isolement, de santé physique, une perte d'identité, des retards de diagnostics et des burnouts autistiques pour les personnes atteintes de TSA.²²

Certaines personnes neurodivergentes activent aussi parfois des mécanismes de lutte contre les émotions, et tentent de gérer les stimuli sensoriels par l'autostimulation. L'autostimulation se manifeste par des comportements ou des mouvements répétitifs utilisés pour contenir les émotions (se ronger les ongles, s'entortiller les cheveux, battre des mains, taper des pieds, etc.).²³ Par ailleurs, des facteurs externes tels que les politiques et la culture d'entreprise peuvent influencer l'expérience des personnes neurodivergentes au bureau. Cette accumulation de facteurs peut rendre le fait de travailler dans un environnement de bureau difficile pour les personnes neurodivergentes.

Un environnement de travail bien conçu, avec une culture et des politiques adaptées, peut réduire le stress et améliorer la performance des employés. L'étude Résilience au travail menée par l'équipe de recherche de Haworth avait montré que le fait de proposer des ressources adaptées aux employés aidait à réduire le stress et permettait d'améliorer la performance. Et cela est particulièrement vrai pour les personnes présentant des sensibilités sensorielles.²⁴

21. Howard, 2023

22. Bradly et al., 2021

23. Neff, 2025

24. Johnson, 2020

L'augmentation du nombre de personnes s'identifiant comme neurodivergentes, l'impact d'une mauvaise expérience de travail sur la santé mentale et physique, et les coûts que cela implique pour les entreprises nous ont poussés à vouloir en savoir plus sur l'expérience au bureau pour les personnes neurodivergentes. Nous avons cherché à mieux comprendre les exclusions et les adaptations qui se produisent dans l'environnement de travail, et découvrir comment mieux prendre en charge les employés neurodivergents d'une part, mais aussi l'ensemble des effectifs. Nous avons pour cela besoin d'établir une référence de compréhension de l'expérience de bureau pour les personnes non-neurodivergentes, ou neurotypiques, de manière à pouvoir comparer les différents impacts de l'espace et des politiques en vigueur sur les groupes. Nous avons ainsi établi les questionnements de notre recherche :

- Les employés neurodivergents et neurotypiques ressentent-ils l'environnement de travail de la même manière ?
- Quels sont les éléments sensoriels ayant le plus d'impact au bureau, et quel est l'impact des expériences positives et négatives ?
- Comment les personnes s'adaptent-elles à leur environnement, et comment s'accommodent-elles lorsque le lieu de travail ne les soutient pas ?
- En quoi les politiques de travail, la culture, les exigences professionnelles et les ressources impactent-elles le stress ?

Objectifs de l'étude

Une recherche inclusive

Afin de nous assurer que notre recherche soit inclusive, et dans un souci de perspective internationale, nous avons interrogé des personnes qui s'identifient comme neurodivergentes et qui travaillent dans différents pays du monde. Nous n'avons pas exigé de diagnostics officiels de la part des participants, ni qu'ils révèlent leur neurotype. Le fait qu'ils s'identifient comme neurodivergents était suffisant. Nous avons choisi de sélectionner nos participants de cette manière à cause des nombreuses barrières qui peuvent empêcher les personnes de se faire diagnostiquer officiellement par un médecin.

Des perspectives multiples

L'équipe de recherche de Haworth a réalisé deux études afin de nous aider à mieux comprendre l'expérience du lieu de travail pour les employés neurodivergents. Tout d'abord, nous avons réalisé des entretiens avec des personnes s'identifiant comme neurodivergentes. Après avoir analysé les résultats de ces entretiens, nous avons utilisé les données obtenues et développé un sondage nous permettant de collecter des retours auprès d'un plus large échantillon de personnes neurodivergentes et neurotypiques. Notre sondage demandait notamment en quoi les éléments sensoriels de l'environnement de travail impactaient les sondés, comment ils répondaient aux expériences positives et négatives, quelles aides ils utilisaient, quel effet avaient sur eux les exigences professionnelles, de quelles ressources professionnelles ils disposaient, et quel était l'impact sur leur niveau de stress. Le fait de comparer les expériences des personnes neurodivergentes et neurotypiques nous a permis de définir des similarités et des différences, d'identifier les barrières à l'inclusivité, et d'explorer des stratégies et des solutions de design d'espace qui permettent de créer des environnements de travail plus inclusifs et stimulants.

Les exigences professionnelles : Les aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels d'un emploi, qui demandent un effort soutenu associé à certains coûts physiologiques et psychologiques pour la personne. On peut citer comme exemples : les échéances courtes, le multitasking, la gestion des relations sociales et le travail dans des environnements sous pression intense.

Les ressources professionnelles : Les aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels d'un emploi, qui permettent d'atteindre des objectifs, de réduire les exigences professionnelles, et de stimuler la croissance et le développement personnel. On peut citer comme exemples : le soutien des collègues et responsables, la clarté de la mission, et l'accès aux outils nécessaires.

Les aides et aménagements : Les outils, stratégies ou modifications apportés pour aider les personnes à faire leur travail efficacement et confortablement. Cela peut inclure des outils anti-stress, des casques anti-bruit, des aménagements de travail flexibles, et des espaces de travail respectueux des diverses perceptions sensorielles.

Phase 1

Entretiens

Nous avons réalisé des entretiens virtuels avec 27 participants neurodivergents, répartis dans cinq pays différents. Les entretiens se focalisaient sur la perception de l'environnement de travail physique, l'expérience de travail, les exigences professionnelles, les ressources professionnelles, le stress et l'inconfort, les politiques en vigueur et la culture.

Les données obtenues indiquent que les employés neurodivergents sont facilement distraits dans les environnements de bureaux ouverts, le plus souvent par le bruit, l'éclairage et/ou la température. Ces employés comptent donc sur les opportunités de télétravail, les équipements de soutien (comme les casques), et l'utilisation d'espaces privés (ex., les cabines acoustiques) pour les aider à travailler. Les exigences professionnelles qui ressortent incluent la gestion des relations personnelles et professionnelles, les charges de travail importantes, et/ou les pressions dues aux échéances. Le fait d'avoir un responsable et des collègues de confiance atténue ces exigences, mais plusieurs personnes interrogées ont également mentionné des soutiens externes, comme la religion, les amis et/ou les loisirs. La plupart des personnes interrogées ont déclaré ne pas avoir demandé d'aménagement particulier, soit parce que l'aménagement nécessaire était déjà proposé (ex., politiques de télétravail), soit parce qu'ils craignaient les répercussions de la révélation de leur condition neurodivergente.

Les employés neurodivergents ont souvent le sentiment que leurs entreprises font des progrès dans la création d'espaces de travail inclusifs, mais qu'il y a encore du chemin à parcourir. Pour améliorer l'expérience au bureau, les sondés ont identifié des premières mesures comme les prises de conscience par la formation, la création d'environnements offrant moins de distraction et une application cohérente des politiques existantes.

Phase 2

Sondage

A partir des informations collectées au cours des entretiens, nous avons développé un sondage numérique complet visant à collecter des données quantitatives auprès d'un plus large groupe de personnes, représentant à la fois les employés neurodivergents et neurotypiques.

Un total de 1 027 personnes (514 ND et 513 NT), réparties sur sept pays des régions Amérique du Nord, Europe et Asie Pacifique, ont répondu à ce sondage. Leurs réponses nous ont permis de valider et de développer les connaissances qualitatives obtenues lors de la phase d'entretiens.

Points clés

Dans cette section, nous présentons six points clés issus de notre recherche sur l'impact des environnements de travail physiques, des exigences professionnelles et des ressources professionnelles sur les employés neurodivergents et neurotypiques. Ces éléments mettent en évidence les défis spécifiques rencontrés par les personnes neurodivergentes, la diversité des préférences en matière de design des espaces de travail, l'intensité variable des réactions aux facteurs environnementaux, ainsi que les bénéfices des ressources professionnelles adaptées et les besoins humains communs qui favorisent le bien-être général. En comprenant ces éléments, les entreprises peuvent créer des espaces de travail offrant davantage de support et plus inclusifs, qui répondent à la diversité des besoins de leurs employés.

Point clé n°1

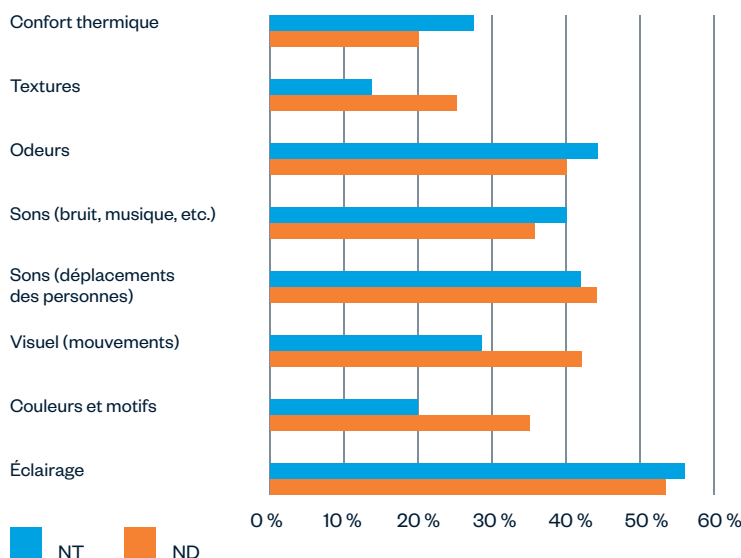
Les employés neurodivergents et neurotypiques sont différemment impactés par quatre facteurs environnementaux.

Lorsqu'on leur a demandé quels facteurs environnementaux les impactaient le plus durant une journée de travail normale (positivement ou négativement), les employés neurodivergents, beaucoup plus que les employés neurotypiques, ont répondu qu'ils étaient impactés par les couleurs et les motifs (vision), par les gens qui passent (vision périphérique), et par les textures des surfaces avec lesquelles ils interagissent (toucher). À l'inverse, les sondés neurotypiques ont plus souvent répondu qu'ils étaient impactés par le confort thermique.

« La lumière a un énorme impact. Les éclairages fluorescents au bureau ont tendance à me distraire et me donnent mal à la tête. Je préfère les lumières chaudes, naturelles, et les lampes de bureau. Le bruit est aussi un problème. J'ai besoin d'un bruit de fond, mais pas trop bruyant. J'ai du mal à me concentrer dans les environnements trop silencieux ou trop bruyants. »

Personne interviewée, Royaume-Uni

Les impacts des éléments environnementaux sur le lieu de travail



Question : Lequel des éléments suivants vous impacte le plus durant une journée de travail typique ?

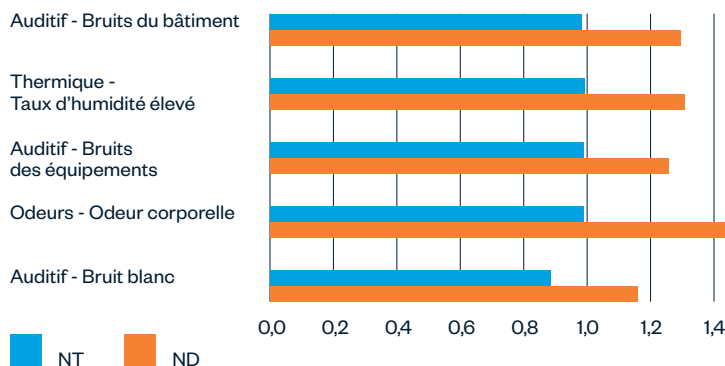
Les autres facteurs environnementaux mentionnés semblent impacter les personnes neurodivergentes et neurotypiques de manière relativement similaire : 54,3 % des participants se disent impactés par l'éclairage (vision), les odeurs (42,1 %), le bruit des déplacements de personnes (audition, 41,8 %) et par d'autres sons (audition, 37,7 %).

Point clé n°2

Les employés neurodivergents ont fait preuve d'une plus grande variabilité dans leurs réponses aux facteurs environnementaux que les personnes neurotypiques.

En comparaison aux employés neurotypiques, les employés neurodivergents font preuve d'une plus grande variabilité vis-à-vis de leurs préférences et expériences. Nous avons utilisé un écart type pour mesurer la variabilité de l'impact des facteurs environnementaux sur les employés.

Éléments environnementaux par écarts standard



Question : En général, comment les éléments suivants impactent-ils votre performance professionnelle ?

Écart type entre les réponses des personnes neurodivergentes et neurotypiques.

Des écarts standard plus élevés indiquent des réponses plus extrêmes (par ex., plus négatives et/ou plus positives), tandis que les écarts standard plus faibles indiquent des réponses plus neutres. Les employés neurodivergents ont montré une plus grande variabilité que les employés neurotypiques vis-à-vis d'éléments tels que l'éclairage, la température, les odeurs et le bruit. Cela signifie que les employés neurodivergents sont davantage impactés par ces éléments (positivement ou négativement) que leurs homologues neurotypiques.

Au cours d'analyses supplémentaires, nous avons cherché à déterminer comment les différentes activités au bureau étaient impactées par les facteurs environnementaux, et nous avons découvert que le travail concentré individuel était le plus impacté de tous, négativement ou positivement.

Afin d'explorer plus en détail cette relation, nous avons examiné :

(A) Quels facteurs ont le plus grand impact durant une activité donnée.

(B) En quoi cette relation diffère entre les employés neurodivergents et neurotypiques.



Le travail concentré individuel

Les employés neurodivergents sont davantage impactés par les conditions d'éclairage et le son des déplacements d'autres personnes que les employés neurotypiques.



Le travail de routine individuel

Les employés neurodivergents sont davantage impactés par les stimuli auditifs, notamment par les bruits ambiants tels que les déplacements de leurs collègues au sein de l'espace de travail, les bruits des infrastructures du bâtiment (système CVC, ascenseurs, etc.), et par les musiques de fond.



La détente individuelle

Les employés neurodivergents sont davantage impactés par le bruit des personnes qui se déplacent, les autres bruits (bruits du bâtiment, musique de fond, bruits du matériel, etc.), et par le confort thermique que les employés neurotypiques.



La collaboration de groupe

Les employés neurodivergents sont davantage impactés par les conditions d'éclairage, la stimulation créée par les déplacements des collègues (tant au niveau auditif que visuel), et par les conversations dans les espaces partagés.



La détente en groupe

Les employés neurodivergents ont fait état d'un impact multisensoriel, en mentionnant l'influence considérable des conditions d'éclairage, de la vue des autres personnes en mouvement, des stimuli auditifs (notamment les conversations et le bruit de fond ambiant), des stimuli olfactifs, et des expériences tactiles issues des différentes textures.

De manière générale, nous avons pu constater qu'il existait une relation nuancée entre la neurodiversité, les activités et les espaces, mais que les personnes neurodivergentes se sentaient plus impactées par l'environnement que les personnes neurotypiques dans la plupart des activités.

Point clé n°3

Lorsqu'un employé ressent positivement son espace de travail physique, il se sent considéré et soutenu.

Lorsqu'un environnement de travail physique est perçu comme positif, tant les employés neurodivergents que neurotypiques ressentent une diminution du stress et de l'anxiété, ainsi qu'une amélioration de leur concentration. Néanmoins, les employés neurotypiques se détendent généralement plus facilement, ce qui suggère qu'un environnement de travail favorable ne suffit pas toujours à favoriser la relaxation des employés neurodivergents. D'un autre côté, comparés aux employés neurotypiques, les employés neurodivergents sont beaucoup plus enclins à affirmer que ces espaces aident à apaiser leurs frustrations et leur colère.

À l'inverse, lorsque l'environnement de travail est perçu négativement, un nombre beaucoup plus élevé d'employés neurodivergents déclarent une augmentation de leur sentiment de frustration, d'anxiété, de stress, de focalisation sur les irritants sensoriels, et de colère. Ces conclusions sont étayées par ce que nous avons pu entendre au cours des entretiens. Certaines personnes interrogées indiquent qu'une fois leur concentration perdue à cause d'une distraction environnementale, il leur est difficile de se remettre au travail, créant ainsi un sentiment de frustration et de colère. D'un autre côté, si leur environnement leur offre le soutien dont ils ont besoin, ils en viennent à apprécier le fait d'être au bureau et de se connecter avec leurs collègues.

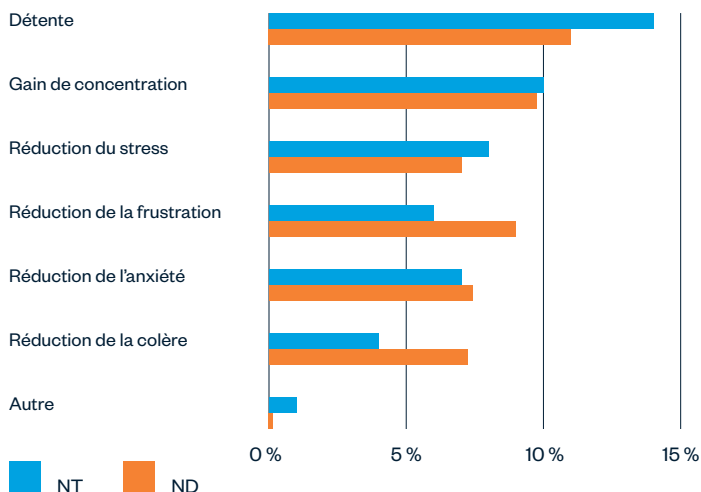
« Ma plus grande motivation pour aller travailler est l'aspect social. L'environnement du bureau est toujours meilleur que lorsque je travaille à la maison. Il y a moins de bruit, et le mobilier est ergonomique. »

Personne interviewée, Chine

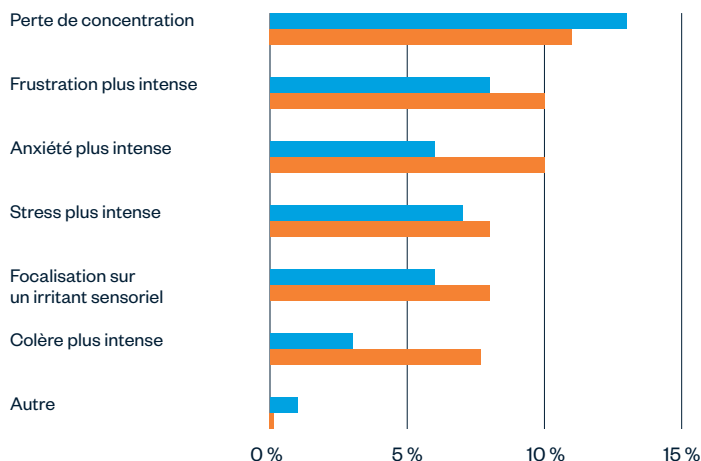
Nous avons ensuite cherché à comprendre comment les employés vivent et réagissent face à un environnement de travail non favorable. Les employés neurotypiques tendent à simplement ignorer ce qui les gêne. Les employés neurotypiques comme neurodivergents vont soit chercher un espace alternatif, soit rester et tenter de s'adapter à l'espace, soit aller faire un tour. **Nous avons néanmoins pu observer des différences notables dans les réactions des employés neurodivergents qui choisissent d'éviter le bureau, de s'en aller, ou d'utiliser un casque.** Les personnes interviewées ont parfois donné un contexte à ces réactions, expliquant que l'un des aménagements les plus demandés, ou l'un des moyens pour l'entreprise de soutenir ses employés neurodivergents, serait de mettre en place une politique de travail flexible, qui leur donnerait la possibilité de travailler depuis la maison lorsque c'est nécessaire. D'autres ont parlé de l'importance de pouvoir se lever et se déplacer, d'aller marcher, ou de sortir du bâtiment.

Expériences positives/négatives en lien avec les éléments environnementaux

Réactions positives



Réactions négatives

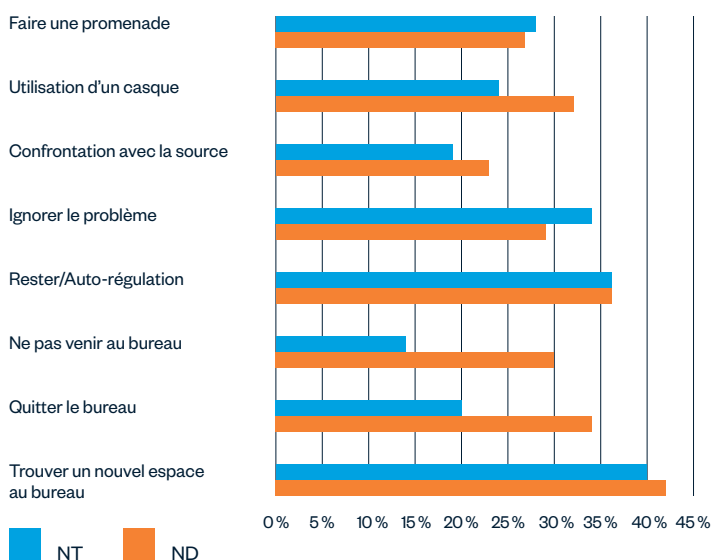


Question : En général, comment réagissez-vous lorsque vous vivez une expérience positive/négative liée à un élément environnemental ?

34 % des employés neurodivergents font face aux événements négatifs en quittant le bureau, contre 20 % chez les employés neurotypiques.

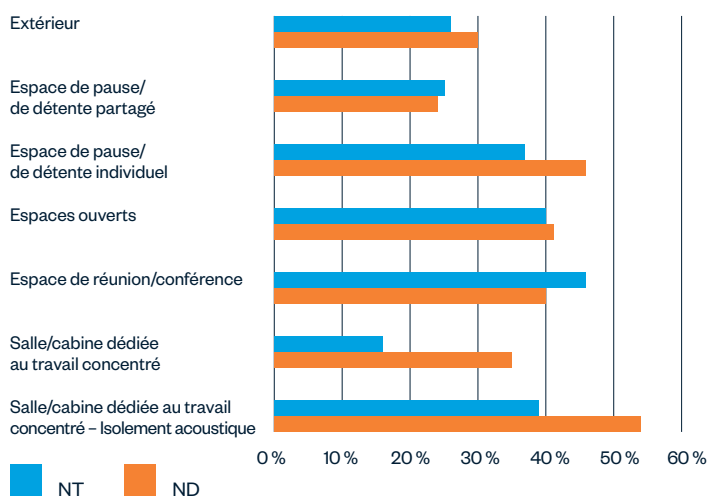
Les employés neurodivergents qui décident de rester ont davantage tendance à rechercher un espace alternatif lorsqu'un événement négatif se produit dans le bureau. Et l'espace alternatif de prédilection de ces employés est une salle/cabine traitée acoustiquement. Cependant, on remarque que les employés neurodivergents recherchent une plus grande variété de types d'espaces que les employés neurotypiques.

La gestion des éléments environnementaux



Question : Comment gérez-vous des éléments environnementaux qui vous gênent ?

Espaces recherchés



Question : Quel type d'espace recherchez-vous en général lorsque les éléments environnementaux vous gênent ?

« Après une longue session de réunions, je me réserve cinq minutes pour respirer, déconnecter, faire des exercices de relaxation ou de cohérence cardiaque, et recentrer mon cerveau... avant de poursuivre avec la réunion suivante. »

Personne interviewée, France

Point clé n°4

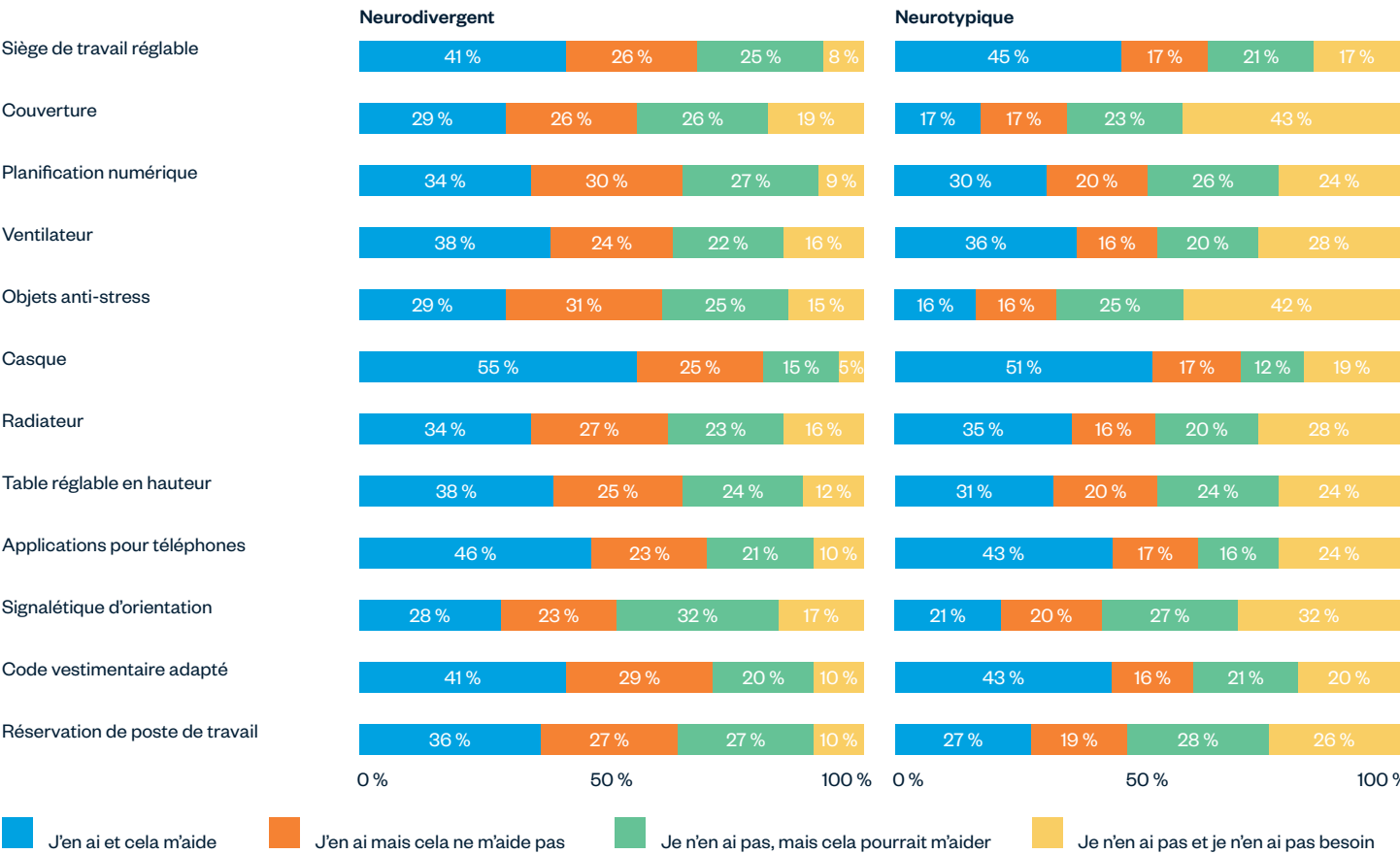
Les employés neurodivergents utilisent davantage les aides au travail que les employés neurotypiques pour les aider à gérer leur journée de travail.

Durant les entretiens, certains employés neurodivergents ont exprimé l'idée qu'avoir accès à différents outils et aides au travail était pour eux très utile. Les personnes interrogées ont notamment mentionné les tables réglables en hauteur et les sièges de travail ergonomiques, qui les aident à rester en mouvement tout au long de la journée. Parmi les autres réponses récurrentes, les personnes interrogées ont aussi mentionné l'utilisation de casques anti-bruit, le fait de faire des promenades, l'autonomie dans leurs prises de décisions, ou encore la flexibilité des emplois du temps.

Dans notre enquête, nous avons donc développé ce point et fait mention d'aides et d'outils fournis par l'employeur ou par l'utilisateur lui-même, tels que les systèmes de réservation de poste de travail, les agendas numériques, les codes vestimentaires adaptés, les objets anti-stress, les couvertures... ainsi que des moyens plus abstraits de soutenir les employés, comme l'autonomie et la flexibilité. Les réponses à notre enquête correspondaient étroitement à celles reçues durant les entretiens, ce qui a permis de confirmer que pour les employés neurodivergents comme neurotypiques, les sièges de travail réglables constituent un soutien précieux. Mais des différences commencent à apparaître dès lors que l'on observe le nombre plus élevé d'employés neurotypiques qui n'ont pas l'impression de bénéficier d'aides au travail, et qui pensent ne pas en avoir besoin. On dénote également un pourcentage plus élevé d'employés neurodivergents ayant accès à des aides, y compris à des sièges de travail réglables, mais déclarant que celles-ci ne les aident pas. Cela peut indiquer que, bien que les aides au travail puissent être utiles, il existe des réactions diverses et que certains aspects du travail de bureau ne peuvent être résolus grâce aux aides.

De façon générale, l'ensemble des utilisateurs du lieu de travail bénéficiera d'une signalisation claire facilitant l'orientation dans les bureaux, ainsi que d'un système numérique de planification des salles. Cependant, les employés neurodivergents interrogés utilisent davantage les aides au travail que les employés neurotypiques. Du point de vue collectif, les employés neurodivergents tendent à penser qu'un plus grand choix d'aides leur serait bénéfique, en particulier les systèmes de réservation de poste de travail permettant de réserver un espace à l'avance, les applications pour téléphones/tablettes, les casques, les objets anti-stress, les couvertures et les ventilateurs.

Aides au travail



Point clé n°5

Les employés neurodivergents et neurotypiques sont globalement et uniformément d'accord sur le fait que des politiques relatives au lieu de travail sont en place et qu'elles sont utiles.

Notre recherche distingue ainsi quatre politiques relatives au lieu de travail :

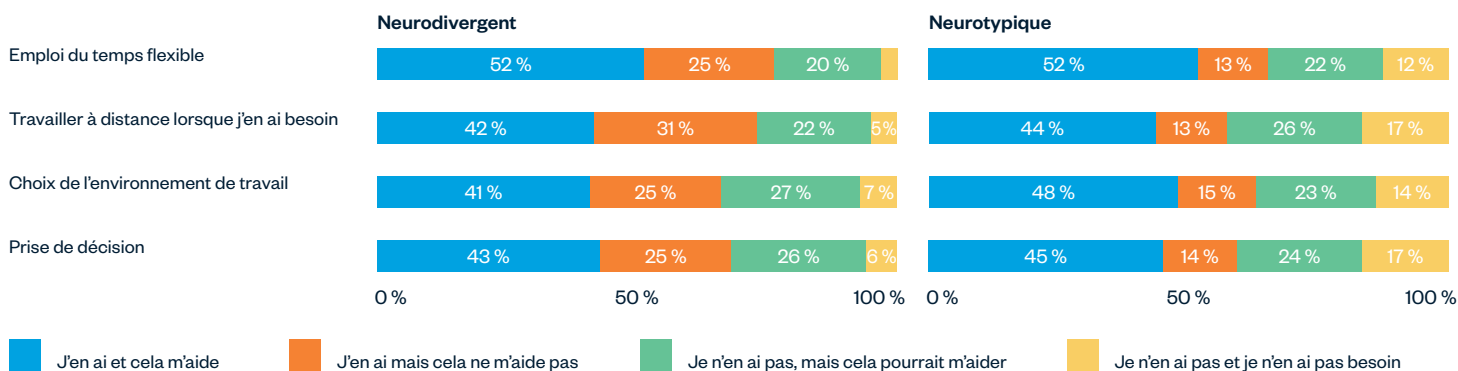
1. La possibilité d'horaires flexibles (horaires de début/de fin de journée, départ du bureau si nécessaire)
2. La possibilité de travailler depuis chez soi
3. L'autonomie dans les prises de décisions relatives à leur mission
4. L'autonomie dans l'environnement de travail (possibilité de se déplacer/de changer d'espace si nécessaire)

Un plus grand nombre d'employés neurotypiques ont déclaré qu'ils ne bénéficiaient pas de ces quatre politiques, et qu'ils n'en avaient pas besoin.

Les employés neurodivergents et neurotypiques considèrent ces politiques utiles au même niveau (dans le cas où ces politiques sont en place et qu'ils les trouvent utiles). Les différences émergent lorsqu'on leur demande si ces politiques sont en place dans leur entreprise et qu'elles ne sont pas utiles, ou si elles ne sont pas en place et qu'elles ne sont pas utiles. Un nombre considérablement plus important d'employés neurodivergents déclarent avoir ces politiques en place dans leur entreprise, mais que ces dernières n'aident pas.

Les personnes interrogées en entretien ont fourni davantage de contexte, et nombre d'entre elles ont affirmé que, bien que les politiques de leur entreprise soient présentées comme utiles sur le papier, leur mise en pratique réelle variait en fonction des groupes d'individus et des responsables. Cela indique qu'il existe un décalage entre les politiques et leur mise en pratique. Certaines des personnes interrogées en entretien ont déclaré que le fait d'avoir des politiques et directives claires les aidait à mieux comprendre leur rôle et leurs responsabilités, tout en les aidant à mieux se concentrer sur leurs tâches. Bien qu'ils apprécient le fait d'avoir des politiques claires et conçues pour les soutenir, tout en étant flexibles et compréhensives, la mise en œuvre et la communication de ces politiques peut varier, ce qui peut engendrer des sentiments de colère, d'anxiété et de tristesse.

La combinaison des données issues de l'enquête et des entretiens suggère l'existence potentielle d'un écart d'équité pour les employés neurodivergents en ce qui concerne l'utilité et l'application des politiques en place, ce qui remet en question la pertinence d'une approche uniforme pour l'ensemble du personnel. Des recherches approfondies seront nécessaires pour démêler la complexité de la gestion des politiques.

Politiques dédiées au lieu de travail**Point clé n°6**

Lorsqu'ils font face à des exigences professionnelles, les employés neurodivergents présentent des niveaux de stress beaucoup plus importants que les employés neurotypiques, et les politiques de soutien ainsi que l'environnement de travail ont davantage d'impact sur la réduction du stress pour les employés neurodivergents que pour les employés neurotypiques.

Durant nos entretiens, certaines personnes nous ont expliqué en quoi les exigences professionnelles affectaient les employés neurodivergents. C'est dans cette optique que notre enquête visait à mieux comprendre l'impact des exigences et des ressources professionnelles sur le stress, ainsi qu'à déterminer si cet impact diffère entre les employés neurodivergents et neurotypiques.

« Quand on parle d'exigences stressantes, on parle de pressions sur les échéances. Et parfois aussi de conflits entre les individus ou équipes dans l'environnement qui vous entoure. »

Personne interviewée, Australie

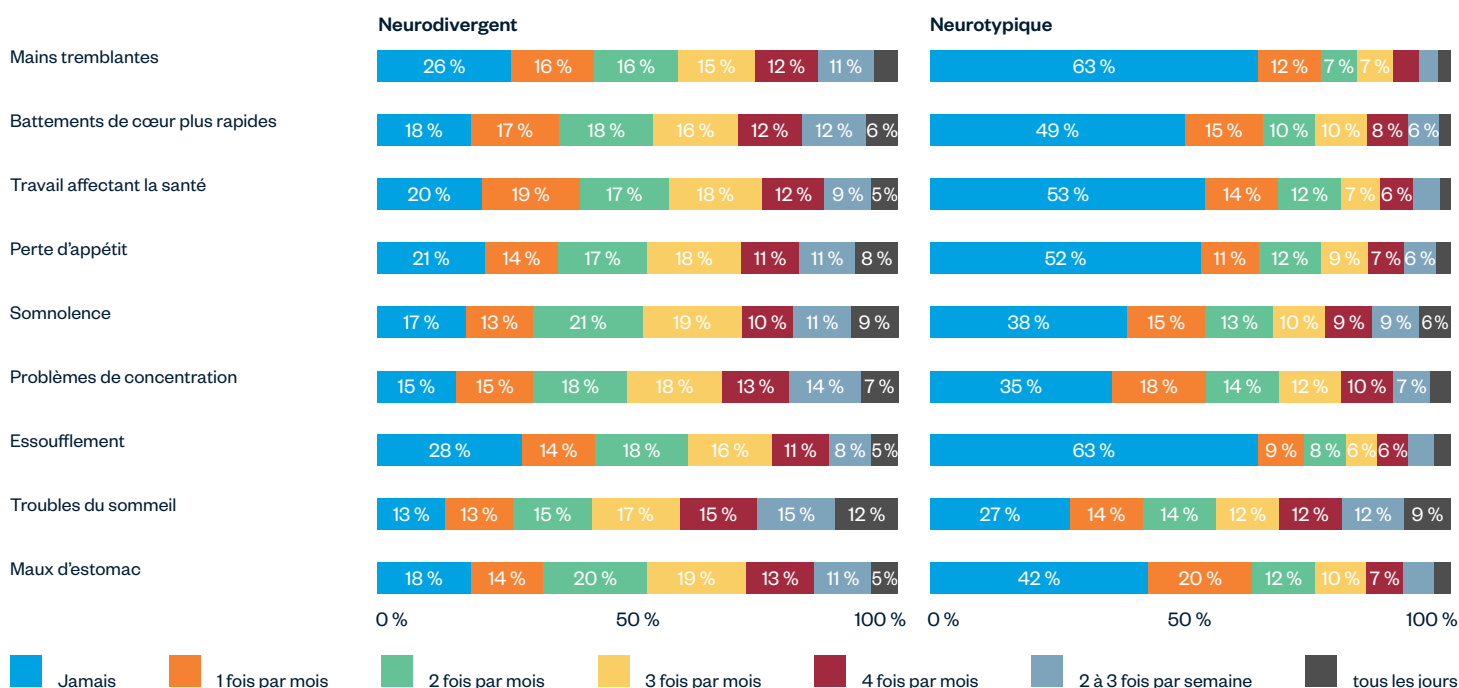
En ce qui concerne la relation entre les exigences professionnelles et le stress, notre recherche a révélé que les employés neurodivergents ressentaient plus de stress que les employés neurotypiques. Plus spécifiquement, les employés neurodivergents subissent un stress considérablement plus important que leurs collègues neurotypiques, lorsqu'ils sont confrontés à des exigences comme les échéances courtes, les demandes de multitasking, les dynamiques sociales complexes et les environnements à forte pression.

Néanmoins, nous avons également découvert qu'une relation positive entre certaines exigences professionnelles et le bien-être était considérablement plus marquée chez les employés neurodivergents que chez les employés neurotypiques. Cela semble indiquer que

certaines exigences correspondaient mieux aux points forts cognitifs des employés neurodivergents, ou que ces employés avaient trouvé des moyens de gérer efficacement ces exigences via des relations de soutien avec leur responsable ou leurs collègues, tout en gagnant une plus grande clarté vis-à-vis des tâches et attentes propres à leurs postes.

Les questions de bien-être liées à l'environnement physique et aux politiques de l'entreprise présentent également une relation positive plus marquée chez les employés neurodivergents que chez les employés neurotypiques, ce qui souligne l'importance des ressources professionnelles comme levier de soutien pour les personnes neurodivergentes. Certaines personnes interrogées durant les entretiens ont aussi mentionné l'importance de la création d'un environnement qui les soutienne, de la reconnaissance du succès et des opportunités de développement.

Le stress en fonction du statut de neurodiversité



Recommandations

Le travail de bureau offre de nombreux avantages aux individus et aux entreprises, mais il pose aussi des défis. Grâce à nos recherches secondaires et à nos entretiens avec des employés neurodivergents, nous avons pu en apprendre davantage sur l'impact que des lieux de travail inadaptés ont sur les personnes neurodivergentes. Il restait à déterminer si ces défis et impacts étaient ressentis de la même manière par les individus neurotypiques.

L'étude montre qu'un environnement inclusif, soutenu par un design d'espace adapté, une offre variée d'espaces, une autonomie de choix pour l'utilisateur et des politiques flexibles, améliore le bien-être de tous les employés, avec un impact encore plus marqué sur la diminution du stress chez les personnes neurodivergentes.

Vous trouverez ci-dessous une liste de recommandations qui selon nous pourraient aider à créer un lieu de travail inclusif, offrant davantage de soutien.

L'environnement de travail physique

Bien que les personnes interrogées aient mentionné de nombreux éléments susceptibles d'améliorer leur expérience, les principaux facteurs à considérer pour le bien-être de tous concernent l'éclairage, le bruit généré par les déplacements dans l'espace, les sons ambiants du bâtiment ainsi que les odeurs. Du point de vue de l'expérience des employés neurodivergents, les couleurs, les motifs, la perception visuelle de mouvement, ainsi que la tactilité des objets ont également un impact.

Depuis que nous savons qu'il existe une grande variabilité en ce qui concerne l'expérience des personnes neurodivergentes et leur perception des impacts positifs et négatifs, nous avons compris qu'il n'y a pas une solution unique qui conviendrait à tout le monde, et qu'il est nécessaire de considérer différentes options en fonction des besoins variés des employés. Cela revêt une importance particulière lorsqu'on considère l'influence que les expériences positives ou négatives liées à l'environnement de travail physique peuvent avoir sur les employés neurodivergents. Les personnes que nous avons interrogées nous ont parlé du besoin de faire des pauses et de prendre part à différentes activités de détente, comme aller faire une promenade, pratiquer des activités de respiration et de méditation, et se connecter avec des amis et des collègues. Le lieu de travail doit être en mesure de répondre à ces besoins en proposant des espaces adaptés et en offrant aux employés la flexibilité et l'autonomie de choisir eux-mêmes où ils veulent aller. Bien que de nombreux principes de design soient pertinents pour les espaces de détente, il est essentiel de porter une attention particulière aux niveaux d'éclairage, aux motifs visuels ainsi qu'à la texture du mobilier et des matériaux employés. En outre, il est important de proposer plusieurs types d'espaces, avec des niveaux de cloisonnement variés, afin de soutenir l'hypersensibilité et l'hyposensibilité, ainsi que le besoin de stimulation sensorielle.

« Lorsqu'une plante ne fleurit pas,
vous ajustez l'environnement
dans lequel elle pousse, pas la plante. »

Alexander Den Heijer

Considérations pour le design et l'aménagement des espaces

Un design sensoriel réussi commence par la compréhension des besoins des employés neurodivergents et si possible, leur participation au processus de design. Cela permet de s'assurer que les choix en matière de design contribuent à la création d'un environnement confortable et inclusif pour tous, y compris pour les personnes neurodivergentes.

- Au moment du choix de la configuration, essayez d'imaginer de quelle manière l'espace doit être divisé pour aider à répondre à une variété de besoins sensoriels. Les questions de proximité sont cruciales lors de la définition des zones et des limites séparant les différents niveaux d'activité. Dans certains cas, il sera également nécessaire d'isoler certains éléments sensoriels. Plus les limites entre les espaces seront claires, plus il sera facile de comprendre comment les utiliser et où chercher les espaces dont on a besoin. Par exemple, si vous proposez une zone silencieuse, assurez-vous qu'elle soit libre de toutes distractions auditives et visuelles, à la différence des zones plus actives.

- Prenez en compte les odeurs, comme celles de la nourriture, des produits chimiques et des procédés industriels. Dans la mesure du possible, isolez les zones d'où proviennent des odeurs qui pourraient causer des réactions négatives. Une bonne aération et une circulation de l'air efficace peuvent aussi aider à supprimer les odeurs désagréables.
- Organisez vos espaces en utilisant des éléments de signalisation clairs et une structure cohérente. Cela inclut une signalisation permettant de se déplacer sans encombre à travers l'espace. On peut aussi ajouter d'autres éléments de lisibilité, tels que des différences architecturales, des points de repère et des accès visuels. L'objectif est ici de faciliter l'orientation et de réduire la confusion et le stress potentiels de ne pas savoir comment se déplacer et utiliser l'espace de travail.
- Réfléchissez à la manière dont les niveaux de bruit peuvent être gérés et contrôlés par les employés s'il n'y a pas de zones silencieuses ou actives spécifiques.
- Proposez une variété d'aménagements de l'espace de travail afin de répondre aux besoins des différents types d'activités, tels que le travail concentré, la collaboration et la détente, tout en prenant en considération les différentes préférences sensorielles propres à l'hyposensibilité et à l'hypersensibilité.
- Donnez aux utilisateurs le contrôle et le choix des niveaux d'éclairage, de son et de circulation de l'air. Considérez pour cela l'utilisation de technologies d'infrastructure intelligente.
- Offrez des opportunités de mouvement en proposant des bureaux réglables en hauteur et des sièges de travail ergonomiques.
- Fournissez des outils de réservation numériques pour aider à mieux planifier l'occupation des différents espaces.

Considérations pour les facteurs environnementaux



Visuel – L'éclairage

- Laissez passer la lumière naturelle partout où cela est possible, mais placez les zones de repos à distance des lumières trop vives, qu'elles soient naturelles ou artificielles.
- Évitez les éclairages trop vifs et les températures de couleurs froides (4 000 à 5 000 K).
- Ajoutez dans l'espace de travail des lampes de bureau permettant de contrôler la gradation et la température de couleur.



Visuel – Les couleurs et motifs

- Évitez les motifs à haut contraste
- Prenez en compte les palettes de couleurs utilisées dans les différents espaces. Dans un espace adapté à l'hypersensibilité, utilisez des teintes calmes et sobres. Si l'espace est adapté à l'hyposensibilité ou à l'intégration sensorielle, utilisez des couleurs vives et claires.



Visuel – Les mouvements en vue directe ou en vision périphérique

- Considérez l'intégration d'éléments de séparation contrôlés par les utilisateurs pour bloquer les vues dans un environnement ouvert.



Auditif – L'environnement sonore

- Réduisez les distractions causées par le bruit des équipements et du bâtiment en prenant en compte la disposition des espaces afin de limiter les conflits sonores.
- Proposez une variété d'espaces dans lesquels les employés peuvent s'isoler lorsque les distractions telles que les sons de voix et de déplacements dans l'espace de travail deviennent trop intenses. Ces espaces peuvent prendre la forme de cabines acoustiques individuelles ou d'espaces fermés.
- Utilisez des matériaux qui permettent de réduire les sons, tels que des panneaux et éclairages acoustiques, des matériaux souples, des tapis ou des moquettes.
- Considérez l'utilisation de techniques de masquage du son pour neutraliser les bruits de fond. Il peut s'agir de bruit blanc, de bruit rose, ou même de sons biophiliques.



Olfactif – Les odeurs

- Pour limiter les odeurs des matériaux, appliquez des protocoles de dégazage lors de l'installation de nouveaux mobiliers ou de nouvelles finitions.
- Assurez une ventilation adéquate pour évacuer efficacement les parfums, eaux de Cologne et odeurs corporelles.
- Isolez les zones qui contiennent des odeurs fortes, telles que les zones de restauration, les salles de photocopie ou les espaces réservés aux produits de nettoyage.



Tactile – Le toucher

- Prenez en compte la matérialité lors de la sélection de vos finitions de surfaces, et évitez les matériaux bruts et rêches pour les surfaces à contact élevé.
- Garantisiez le confort thermique en maintenant une bonne circulation de l'air et un faible taux d'humidité.
- Donnez aux employés le contrôle sur la ventilation, pour leur permettre d'augmenter ou de réduire le flux d'air dans leur espace.

L'environnement et les politiques de travail doivent également considérer les outils et aides fournis par l'entreprise, tout en précisant ceux que les employés peuvent utiliser ou apporter eux-mêmes.

Parmi les outils mis à disposition par l'entreprise, qui bénéficient tant aux employés neurodivergents qu'aux neurotypiques, on peut citer les outils de planification numérique et les systèmes de réservation, qui offrent une meilleure lisibilité et permettent aux employés de s'orienter plus facilement et d'organiser leur journée à l'avance. Les tables réglables en hauteur et les sièges de travail ergonomiques peuvent également s'avérer très utiles, car ils offrent un plus grand confort et favorisent le mouvement, ce qui fournit des stimuli sensoriels précieux à ceux qui en ont besoin.

Parmi les outils utiles pouvant être apportés par les employés, on peut citer les casques, les ventilateurs, les objets anti-stress et les couvertures.

Politiques et culture au sein du lieu de travail

Au-delà de l'environnement de travail physique, la culture et les politiques de l'entreprise jouent un rôle essentiel dans la prise en charge des employés, et en particulier des employés neurodivergents.

Offrir une flexibilité de travail sans avoir besoin de demander la permission peut être utile, car cela permet aux employés neurodivergents d'éviter d'avoir à révéler leur neurotype. Pour ceux qui ont déjà divulgué leur condition, la création de groupes de discussion permettant de mieux comprendre l'utilité et les opportunités offertes par des politiques sur mesure peut être très utile. Au cours de nos entretiens, nous avons également pu entendre que les groupes de ressources dédiés aux employés et prenant en considération la santé mentale et les neurodivergences sont très appréciés, et qu'ils aident à développer un sens de la connexion avec les autres employés de l'entreprise.

Comprendre la relation unique entre les exigences professionnelles, les ressources professionnelles, le stress et le bien-être des employés neurodivergents est essentiel à la création d'espaces de travail plus adaptés. Afin d'approfondir nos conclusions et les connecter aux lacunes des politiques en matière d'équité (point clé n°5), nous recommandons aux employeurs de mettre en œuvre des stratégies de réduction du stress, comme l'aménagement d'horaires flexibles, des communications claires concernant les attentes professionnelles, et une amélioration des systèmes de soutien internes. Le fait de répondre à ces besoins spécifiques peut permettre de réduire le stress associé aux exigences professionnelles perçues. Selon nos recherches, les employeurs devraient se focaliser sur l'amélioration des systèmes de soutien, assurer une application équitable des politiques de l'entreprise, fournir l'accès aux outils nécessaires, et promouvoir les opportunités de développement et de création de liens. Suivre ces recommandations permettra aux entreprises d'améliorer le bien-être de leurs employés.

Les sens « éloignés »

Bien que cette étude n'ait pas spécifiquement porté sur les sens vestibulaire, proprioceptif et intéroceptif, ceux-ci demeurent essentiels, car ils nous permettent de comprendre la position de notre corps dans l'espace, nos déplacements et les besoins de notre corps pour s'autoréguler.

Il est possible de prendre en compte ces trois sens en réfléchissant à la configuration globale de l'espace.

Assurez-vous que les principaux passages sont suffisamment larges et sans angles saillants.

Aménagez des espaces favorisant l'auto-régulation, permettant aux individus de se balancer, de tourner, de danser, ou de pratiquer des activités régénératives telles que la méditation, le yoga, la pleine conscience ou la lecture.

Conclusion

Sur le lieu de travail, il existe de nombreux facteurs essentiels pour réduire le stress et améliorer la résilience, en particulier pour les personnes neurodivergentes, qui peuvent être plus sensibles aux facteurs de stress environnemental et manquer d'un soutien clairement établi à travers les politiques d'entreprise. En proposant des espaces de travail adaptables qui répondent à des besoins divers et variés, les entreprises peuvent considérablement réduire ces facteurs de stress et mieux favoriser le bien-être de leurs employés. De cette manière, les entreprises peuvent améliorer le bien-être de tous les employés, tout en tirant parti des points forts de leurs effectifs neurodivergents.

Les conclusions de cette seconde étude sur les ressources du lieu de travail réaffirment l'importance des espaces de travail bien conçus, qui favorisent l'inclusivité et la productivité. Nos deux études fournissent des preuves solides que l'amélioration de l'environnement de travail favorise non seulement une culture d'inclusion renforcée, mais contribue également à améliorer l'expérience et les performances globales des employés. Les personnes neurodivergentes apportent des qualités et perspectives uniques sur le lieu de travail, c'est pourquoi il est impératif que les entreprises créent des environnements où tous les employés peuvent s'épanouir. Nos conclusions nous permettent de fournir des recommandations concrètes pour mieux prendre en charge les employés neurodivergents et neurotypiques, en s'assurant que tous bénéficient des ressources et du soutien dont ils ont besoin pour exceller dans leurs rôles professionnels.

Concevoir ces espaces de manière inclusive signifie créer des espaces qui prennent en compte tous les aspects de la neurodiversité, et qui soutiennent les différentes manières de penser, de travailler et d'interagir. Les besoins sensoriels, la flexibilité et le choix jouent tous trois un rôle essentiel dans la mise en œuvre d'environnements où chacun peut s'épanouir. Lorsque les entreprises donnent la priorité à l'inclusivité, les espaces de travail doivent pouvoir s'adapter afin d'offrir concentration, confort et connexion pour tous. Nos conclusions nous permettent de fournir des recommandations concrètes pour mieux prendre en charge les employés neurodivergents et neurotypiques, afin qu'ils puissent s'épanouir dans leurs rôles professionnels.

Glossaire des neurotypes les plus courants

La neurodivergence englobe un large éventail de différences neurologiques, y compris mais sans s'y limiter :

L'anxiété

Un trouble de la santé mentale caractérisé par une inquiétude, une peur ou un inconfort persistants, pouvant affecter la vie quotidienne et la prise de décisions.

Le trouble du spectre de l'autisme (TSA)

Une différence de développement pouvant impacter la communication, le comportement, le traitement sensoriel et les interactions sociales.

Le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)

Une disposition à l'inattention et/ou à l'hyperactivité et à l'impulsivité, pouvant affecter le quotidien et le développement.

Le trouble du traitement auditif

Un trouble qui affecte la manière dont le cerveau traite et interprète les sons, et en particulier le discours oral.

La trisomie 21 (syndrome de Down)

Une condition génétique causant des variations intellectuelles et de développement, souvent accompagnée de caractéristiques physiques distinctives.

La dyscalculie

Un trouble de l'apprentissage qui affecte la compréhension des chiffres et des concepts mathématiques.

La dysgraphie

Un trouble neurologique affectant la motricité fine et la capacité d'écriture, rendant l'expression écrite difficile.

La dyslexie

Un trouble de l'apprentissage qui affecte essentiellement la capacité à lire et à épeler, et parfois aussi la parole et l'écriture.

La dyspraxie (trouble développemental de la coordination)

Un trouble affectant la coordination physique, l'exécution des gestes, et parfois l'élocution.

L'épilepsie

Un trouble neurologique caractérisé par des crises récurrentes et des perturbations électriques au niveau du cerveau.

La déficience intellectuelle

Une condition caractérisée par un fonctionnement intellectuel et adaptatif limité, qui apparaît avant l'âge de 18 ans.

Le trouble obsessionnel compulsif (TOC)

Un trouble caractérisé par la récurrence de pensées indésirables et la répétition de comportements ou d'activités mentales.

Le trouble de stress post-traumatique (TSPT)

Un trouble de la santé mentale déclenché par le fait d'avoir vécu ou été témoin d'événements traumatisants, affectant la mémoire et la régulation des émotions.

Le syndrome de Gilles de La Tourette

Un trouble neurologique caractérisé par des mouvements et des vocalisations involontaires, connus sous le terme de « tics ».

Auteurs



Jennifer Bott, PhD (Jen) est professeur de management à la Western Michigan University et a obtenu la certification Senior Professional in Human Resources (SPHR), avec une spécialisation en gestion du changement, rémunération globale, leadership et développement de la culture organisationnelle. Jen a obtenu sa maîtrise et son doctorat en psychologie industrielle/organisationnelle à l'université d'Akron en 2004.



Kristin Reddick est Lead Research Specialist dans l'équipe Workplace Research and Insights de Haworth Elle dirige des projets qui portent sur des sujets importants pour nos clients, notamment la culture, la performance au travail et le bien-être. Elle est diplômée de l'université de Purdue et décoratrice d'intérieur certifiée. Kristin estime que mieux connaître les personnes, nouer des liens et faire preuve d'empathie peut se traduire par des résultats plus pertinents en matière de conception.



Aaron Haworth est titulaire d'une licence en histoire avec une mineure en sciences politiques de l'Honors College de la Grand Valley State University, où il a également siégé au conseil d'administration du Grand Valley Journal of History. En tant que Research Analyst chez Haworth, il a mené des recherches sur les questions liées à l'environnement de travail, axées sur le bien-être des collaborateurs et la satisfaction de leurs besoins au travail.



Eric Novotny, PhD est un expert en sciences comportementales qui étudie l'impact de l'aménagement des espaces de travail sur le comportement, les attitudes et les émotions des employés. Plus précisément, il étudie comment les espaces de bureau et le mobilier peuvent être conçus pour favoriser le bien-être, la performance et le sentiment d'appartenance sur le lieu de travail. Les résultats de ces études éclairent le processus de conception des futures solutions Haworth et aident les clients à augmenter l'impact de leurs espaces de travail sur les performances humaines.



Amilia Wallace est responsable Recherche et Tendances pour la région Asie-Pacifique chez Haworth International, apportant une perspective mondiale et une solide expérience dans la conception et la stratégie des lieux de travail. Titulaire d'une licence en design et forte d'une vaste expérience en tant que designer d'intérieur et workplace Strategist en Asie-Pacifique et en Europe elle joue un rôle central dans l'orientation des recherches menées par Haworth et dans la transformation des idées en solutions concrètes pour le lieu de travail.

Références

- Austin, Robert D., and Gary P. Pisano. "Neurodiversity as a Competitive Advantage: Why You Should Embrace It in Your Workforce." *Harvard Business Review*, May 2017. <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>.
- Aron, Elaine N., and Arthur Aron. "Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality." *Journal of Personality and Social Psychology* 73, no. 2 (1997): 345–368. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.2.345>.
- Autism Speaks. "Autism and Sensory Issues." Accessed June 27, 2025. <https://www.autismspeaks.org>.
- Bowlby, Maggie, and Jay Eveson-Egler. *Autism + ADHD*. Association for Autism and Neurodiversity, March 5, 2024. Accessed June 27, 2025.
- Bradly, Louise, Rebecca Shaw, Simon Baron-Cohen, and Sarah Cassidy. "Autistic Adults' Experiences of Camouflaging and Its Perceived Impact on Mental Health." *Autism in Adulthood*, 2021. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0071>.
- Business Wire. "New ZenBusiness Research Finds Class of 2023 Sees Neurodiversity as an Asset in Leadership & Is Primed to Be the Most Entrepreneurial." June 14, 2023. Accessed March 27, 2025.
- CEOP. *Diversity & Inclusion in Corporate Social Engagement*. Fall 2018.
- Cleveland Clinic. *Health Library*. Accessed February 13, 2024.
- Crane, Laura, Lorna Goddard, and Linda Pring. "Sensory Processing in Adults with Autism Spectrum Disorders." *Autism* 13, no. 3 (2009): 215–228. <https://doi.org/10.1177/1362361309103794>.
- Doyle, Nancy. "Neurodiversity at Work: A Biopsychosocial Model and the Impact on Working Adults." *British Medical Bulletin* 135, no. 1 (2020): 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>.
- Galiana-Simal, Ana, María Vela-Romero, Víctor M. Romero-Vela, Nuria Oliver-Tercero, Vicente García-Olmo, Pablo J. Benito-Castellanos, ... Luis Beato-Fernandez. "Sensory Processing Disorder: Key Points of a Frequent Alteration in Neurodevelopmental Disorders." *Cogent Medicine* 7, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.1080/2331205X.2020.1736829>.
- Glassdoor. "What Job Seekers Really Think About Your Diversity and Inclusion Stats." July 12, 2021. Accessed May 30, 2025. <https://www.glassdoor.com/blog/diversity/>.
- Hethmon, Marci and Kathryn Conrad. *Understanding Disabilities: Sensory Processing Disorder*. 2020.
- Howard, Jeffrey. "What Is ND Masking & Why Do Professionals Do It?" *Inclusion Hub*, April 13, 2023. Accessed March 21, 2024.
- Johnson, Beck. *On-Site & Remote Work Resources for Resilience: Stress & Performance During COVID-19*. Holland, MI, 2020.
- Kroll, Emily, Michael Lederman, Jennifer Kohlmeier, Kiran Kumar, Jessica Ballard, Ilse Zant, et al. "The Positive Impact of Identity-Affirming Mental Health Treatment for ND Individuals." *Frontiers in Psychology* 15 (2024): 1403129.
- Miralles, Arthur, Marine Grandgeorge, and Michel Raymond. "Exploring Neurodiversity through Biodiversity: Empathy of People with Autism Towards Living Beings Mostly Differs for a Single Species, Ours." August 31, 2021. <https://doi.org/10.31234/osf.io/49qxj>.
- Neff, Megan Ann. "The Power of Sensory Regulation: Unleashing Well-being." ND Insights. Accessed June 6, 2025.
- Neurodivergent Insights. "8 Senses of the Body: The Hidden Sensory Systems." <https://neurodivergentinsights.com/8-senses/>.
- Novotny, Eric. "Affordances: Behaviors Encourage by Desirable, High-Performance Work Environments." Holland, MI, April 2024.
- Oxford University Press. "Neurodiversity, n." In *Oxford English Dictionary*. Accessed February 13, 2024. <https://doi.org/10.1093/OED/8409557016>.
- Psychology Today. "Why Has There Been a Rise in Autism and ADHD Diagnoses?" July 14, 2023. Accessed March 27, 2025.

Références

Trendlines, Employment and Training Administration. *Changes in the U.S. Labor Supply*. Issue No. 11, August 2024. Accessed October 2024.

World Health Organization. "Mental Health at Work." September 2, 2024. Accessed June 12, 2025. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

HAWORTH

L'équipe de recherche de Haworth examine les liens entre le design des espaces de travail et le comportement, la santé et la performance humaine, ainsi que la qualité de l'expérience utilisateur. Nous partageons et appliquons ce que nous apprenons afin de guider le développement des produits et d'aider nos clients à concevoir leurs environnements de travail. Pour en savoir plus sur le sujet ou accéder à d'autres ressources et recherches fournies par Haworth, rendez-vous sur haworth.com.