

## Neuroteam

### Manifesto du programme dédié à la prise en compte de la neurodiversité en entreprise

**Chez Orange, nous souhaitons donner les moyens à chaque personne, quelles que soient ses singularités, de pouvoir exprimer son potentiel pour participer pleinement au développement de l'entreprise. C'est pourquoi nous avons décidé de faire de la neurodiversité un axe de notre politique d'égalité des chances, au même titre que l'âge, l'origine, l'opinion, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.**

Prendre en compte la neurodiversité au travail, c'est faciliter l'acceptation et valoriser les différentes façons de penser, de communiquer et d'aborder les situations qui varient en raison de la diversité des cerveaux et des esprits humains.

Cette approche englobe les personnes dont le fonctionnement neurologique est considéré comme étant la norme, tout comme les personnes dites neuroatypiques ou encore neurominoritaires, neurodivergentes... car présentant une ou des particularités cognitives.

A ce jour, on estime que près de 20% de la population mondiale est concernée et de nombreux travaux de recherche et d'actions de vulgarisation des connaissances sont menés pour les profils avec trouble du spectre autistique (TSA), trouble de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), haut potentiel intellectuel (HPI) et troubles dys (dyscalculie, dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie...).

Les situations relevant de différences cognitives peuvent être reconnues comme un handicap si elles entraînent un inconfort dont le degré de sévérité ou l'intensité nécessite un accompagnement.

Pour autant, les neuroatypies ne font pas toujours l'objet d'un diagnostic ou d'une identification et la liste des profils concernés n'est pas exhaustive ; elle s'enrichit avec le temps, au gré des publications scientifiques.

#### **Notre vision**

Nous sommes convaincus que la diversité des talents est une véritable richesse pour le collectif. C'est à la fois un catalyseur de bien-être au travail et un levier de performance pour l'entreprise et ses parties prenantes.

Engagés de longue date dans une politique RSE volontariste, notre démarche proactive se concrétise par des accords, chartes et programmes en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Parce que la prise en compte de la neurodiversité crée une véritable valeur ajoutée pour les équipes et l'organisation, nous avons décidé en avril 2021 de créer le programme Neuroteam.

Il a pour ambition de faciliter la collaboration au sein des équipes, de limiter les biais et les stéréotypes, de s'ouvrir à de nouveaux talents dès le recrutement et d'enrichir les démarches de développement et d'innovation.

Le programme est voué à s'étendre sur un périmètre international.

## Notre stratégie

Soutenu par deux membres du Comité Exécutif d'Orange portant les enjeux de Responsabilité Sociétale et de Ressources Humaines, le programme est pluridisciplinaire. Il rassemble des membres de la communauté salariée *les Z'Atypiques* et des représentants de toutes les fonctions métiers.

Neuroteam offre un espace de sensibilisation, d'intelligence collective et de créativité permettant de faire émerger des propositions d'actions pour valoriser la neurodiversité auprès des managers, des collaborateurs et de notre environnement externe (partenaires, clients, fournisseurs, ...).

C'est aussi un espace d'innovation qui repose sur une nouvelle forme de contribution volontaire de salariés neurominoritaires. La multiplicité des points de vue est un atout pour enrichir les projets de développement pour le Groupe, que ce soit dans nos process métiers, nos espaces de travail et nos produits et services.

Pour appuyer notre dynamique, Orange agit au sein de groupements externes ayant les mêmes objectifs. Les bénéficiaires sont nombreux : mutualisation des moyens, expertises, production de livrables accessibles à toutes et tous.

Le groupe Orange est ainsi membre fondateur du forum international « Neurodiversity In Business » et membre actif de différentes organisations internationales telles que « The Valuable 500 », « ILO GBDN » (branche business et handicap de l'Organisation Internationale du Travail), « SAP Autism Inclusion Pledge », « PurpleLightUp » ... au sein desquelles nous partageons nos expériences et l'avancée du programme.

### Contacts :

Denis Gomez, [denis.gomez@orange.com](mailto:denis.gomez@orange.com)

Alban Martin, [alban.martin@orange.com](mailto:alban.martin@orange.com)