

Outil d'évaluation

L'outil d'évaluation est conçu pour aider les managers du secteur du livre et de l'édition (B&P) à favoriser un lieu de travail inclusif pour les personnes autistes, en évaluant son efficacité, en identifiant les domaines à améliorer et en procédant à des ajustements basés sur des données.

En tant que manager du secteur du livre et de l'édition, vous pouvez utiliser cet outil d'évaluation à des fins personnelles et pour l'ensemble de l'équipe.

Vous pouvez choisir entre l'utilisation des outils d'évaluation en ligne, qui est conforme aux réglementations GDPR et garantit l'anonymat, ou une version PDF qui permet une flexibilité dans la mise en œuvre en fonction des besoins de votre entreprise.

Part 1.

		D'accord	Tout à fait d'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sait pas
		4	3	2	1	0
1	La neurodiversité fait généralement référence à une personne présentant des déficits mentaux et des capacités limitées en général.					
2	La neurodiversité renvoie pratiquement à une autre façon de percevoir et d'interpréter le monde.					
3	Le département des ressources humaines est le seul département approprié pour gérer exclusivement les questions de diversité.					
4	Un esprit neurodivergent peut enrichir la narration /storytelling dans le domaine de l'édition					
5	Chez les personnes autistes, les symptômes sont toujours similaires et de même intensité.					
6	En embrassant la variabilité des TSA, nous favorisons la compréhension et l'acceptation de la neurodiversité.					
7	Une approche inclusive pour les personnes atteintes de TSA bénéficie également à la société					
8	La diversité diminue pratiquement la productivité et la performance de l'équipe.					
9	Les autistes sont des "savants"					
10	Les autistes manquent d'empathie et d'émotions					
11	Toutes les personnes autistes ont besoin d'un soutien important tout au long de leur vie et de leur carrière.					
12	L'autisme touche autant les hommes que les femmes					
13	Les autistes sont enclins à la violence et aux comportements agressifs.					

	Total				
--	-------	--	--	--	--

- Si vous avez obtenu plus de 26 points : Vous avez une bonne compréhension de l'importance de la variabilité dans la création d'un environnement favorable et de l'importance à éviter les généralisations et les stéréotypes. Vous pouvez contribuer directement à l'intégration et à l'inclusion harmonieuses des personnes atteintes de TSA dans votre environnement professionnel.
- Si vous avez obtenu jusqu'à 26 points : veuillez consulter les chapitres du guide relatifs à la variabilité et aux mythes qui accompagnent les personnes autistes pour obtenir des informations plus détaillées. Pour une révision rapide...

1-4 Le progrès personnel et professionnel des personnes autistes est directement lié à l'élimination des préjugés et des stéréotypes, à l'information adéquate et à l'engagement de tous les partenaires, du sommet de la hiérarchie jusqu'à l'ensemble des collaborateurs. Le programme « IMPRINT », qui propose ce « Guide », vise précisément cet objectif.

5 La variabilité des TSA est notable tant au niveau des symptômes que de l'impact sur les individus. Les symptômes peuvent varier de légers à graves, et ils peuvent évoluer avec le temps ou être influencés par des facteurs tels que l'âge, l'environnement et les maladies concomitantes. ..., *plus sur la page 5*

6 En acceptant la variabilité des TSA nous nous éloignons d'une approche unique et nous adoptons une approche plus individualisée et plus inclusive qui favorise non seulement leur bien-être général, mais maximise également leur potentiel en termes de croissance et de développement. *Plus sur la page 6*

7 Il est important d'éviter les généralisations et les stéréotypes et de s'attacher à Comprendre et à soutenir les besoins et les points forts propres à chaque personne. *Plus sur la page 7-8*

8 La neurodiversité est un concept qui valorise les différences neurologiques comme toute autre variation humaine ... Il est essentiel de comprendre qu'il ne s'agit pas de défauts mais simplement de différences, de la même manière que nous apprécions les différences de race, d'ethnie, de sexe ou d'orientation sexuelle. *Plus sur la page 10*

9 Il est important de reconnaître la diversité des capacités intellectuelles au sein de la communauté autiste et de ne pas supposer que les personnes atteintes de TSA ont des capacités intellectuelles limitées. ... *plus sur la page 11*

10 Un stéréotype fréquent à propos des personnes autistes est qu'il s'agit de personnes solitaires qui préfèrent être seules et ne veulent pas créer d'amitiés ou de relations sociales. ... *plus sur la page 13*

11 Avec les aménagements et le soutien appropriés, les personnes autistes peuvent s'épanouir dans un large éventail de carrières et mener une vie indépendante et satisfaisante. *Plus sur la page 14*

12 L'autisme touche les personnes de tous les sexes, bien que la prévalence de l'autisme chez les hommes soit plus élevée que chez les femmes. *Plus sur la page 15*

13 des études ont montré que les personnes autistes sont plus susceptibles d'être victimes de violences ou de harcèlements que de les causer. Les comportements agressifs éventuels sont souvent le résultat d'une frustration, d'une surcharge sensorielle ou d'une difficulté à communiquer, plutôt que d'une tendance innée à la violence. *Plus sur la page 15*

		D'accord	Tout à fait d'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sait pas
		4	3	2	1	0
14	Les personnes neurodivergentes peuvent apporter des perspectives et des talents uniques à l'entreprise.					
15	L'aménagement du lieu de travail (lumières, sons, odeurs,...) a un impact sur les personnes autistes.					
16	il est important de développer des initiatives en faveur de la diversité au sein de l'entreprise					
17	Les personnes neurodivergentes ne sont pas en mesure de coopérer facilement car elles ont des difficultés avec leurs fonctions exécutives.					
18	Les différents modes de communication peuvent faciliter l'interaction sociale et promouvoir un environnement de travail positif et inclusif.					
19	Les activités de Team-building contribuent à un environnement plus inclusif					
20	Neurodivergent individuals can bring unique perspectives and talents to the company					
21	Des actions spécifiques pour soutenir la diversité peuvent être facilement organisées					
	Total					

Part 2.

- Si vous avez obtenu plus de 16 points : Vous comprenez bien qu'il est possible de créer un environnement de travail inclusif et productif pour tous les employés. En mettant en œuvre des initiatives, les organisations peuvent favoriser une culture d'acceptation et de compréhension, promouvoir la diversité et l'égalité des chances pour tous les employés, quelles que soient leurs caractéristiques neurodiverses. En embrassant la neurodiversité, les organisations peuvent accéder à un éventail de talents et de points de vue inexploités, ce qui favorise l'innovation et la créativité.
- Si vous avez obtenu jusqu'à 16 points : veuillez consulter le chapitre du Guide consacré aux meilleures pratiques pour un environnement de travail favorable et aux stratégies de communication et de collaboration que vous pouvez mettre en œuvre afin de maximiser les forces et les capacités des personnes autistes. Pour une révision rapide...

14 Les employeurs et la société peuvent contribuer largement à réduire l'impact des difficultés rencontrées par les personnes neurodivergentes et à créer un environnement inclusif qui permette à ces personnes de faire valoir leurs points forts *plus sur la page 18*

15 En offrant ces aménagements de travail flexibles, les employeurs peuvent favoriser une culture de travail positive et accommodante qui valorise le bien-être et les besoins individuels de leurs employés. *Plus sur la page 24*

16 En mettant en œuvre ces politiques, les organisations peuvent favoriser une culture d'acceptation et de compréhension, en promouvant la diversité et l'égalité des chances pour tous les employés, quels que soient leurs traits neurodivers. *plus sur la page 27*

17 En reconnaissant et en abordant ces difficultés, il est possible de mettre en oeuvre un soutien et des stratégies appropriés pour aider les personnes souffrant de troubles des fonctions exécutives à réussir sur le plan académique, social et dans leur vie quotidienne. *Plus sur la page 34*

18 Des stratégies de communication efficaces sont cruciales lorsqu'il s'agit de faciliter les interactions sociales. En mettant en oeuvre ces stratégies, les équipes peuvent s'assurer que chaque membre, quelles que soient ses différences, est en mesure de communiquer efficacement et de se sentir inclus dans le groupe. *Plus sur la page 36*

19 Ces activités peuvent être personnalisées pour répondre aux besoins et aux capacités uniques de tous les membres de l'équipe, y compris ceux qui présentent des différences neurologiques. *Plus sur la page 36*

20 En valorisant et en embrassant la neurodiversité, les organisations peuvent puiser dans un réservoir de talents et de perspectives inexploités, ce qui favorise l'innovation et la créativité. Il peut en résulter le développement d'idées uniques et révolutionnaires susceptibles de faire progresser le secteur de l'édition. *Plus sur la page 40*

21 En mettant en oeuvre des stratégies visant à améliorer les compétences organisationnelles, la hiérarchisation des tâches et la gestion du temps, nous pouvons créer un environnement de travail inclusif et productif pour tous les employés. Il s'agit d'un processus continu, mais avec de la patience, de la compréhension et les bons outils, nous pouvons faire des progrès significatifs vers l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail. *Plus sur la page 45*