

PÔLE D'EXCELLENCE  
**CYBER**



**GUIDE**  
**Accueillir et accompagner la neurodiversité**

Novembre 2023





<b>Préface</b> .....	<b>4</b>
<b>Présentation du groupe de travail</b> .....	<b>6</b>
<b>Partie I - La formation, accès à l'emploi.</b> .....	<b>8</b>
<b>PARTIE II : L'accompagnement</b> .....	<b>18</b>
Le recrutement au sein de l'entreprise .....	<b>20</b>
L'accompagnement .....	<b>22</b>
L'accueil .....	<b>22</b>
Les sujets courants .....	<b>23</b>
La gestion des évènements .....	<b>23</b>
Accompagnement vers la sortie de l'entreprise .....	<b>26</b>
<b>Conclusion.</b> .....	<b>28</b>



*Copyright Pôle d'excellence cyber©. Édition de avril 2023.*

*Cette œuvre est mise à disposition sous licence Creative Commons,*

*Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 3.0 France.*

*Pour voir une copie de cette licence, visitez <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/fr/> ou écrivez à Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.*

Au sein d'une équipe, d'un collectif, les différences sont source de richesse et d'innovation : Les personnes neuroatypiques ont donc toute leur place dans les métiers du numérique !

Le terme "neuroatypique" désigne l'ensemble des profils présentant des spécificités du développement neurologique plus ou moins importantes. Cela inclut les populations avec un trouble du spectre autistique (TSA), notamment les autistes Asperger, les profils dits "à haut potentiel", les "Dys" (dyslexiques, dysphasiques, dyspraxiques, etc.), les TDA (troubles de l'attention et/ou hyperactivité). Les cas sont donc nombreux et les spécificités ne sont pas nécessairement visibles. De plus, il arrive que les personnes concernées ne sachent pas qu'elles entrent dans ces profils.

Chaque individu, avec ses spécificités, peut s'avérer être un employé performant dans de nombreux domaines professionnels. Tirer parti de ses compétences et connaître ses spécificités sont des étapes majeures dans le choix d'une profession pour les personnes neuroatypique.

Le secteur de l'informatique s'avère être particulièrement adapté à ces profils. En effet, leurs aptitudes cognitives uniques, leurs facultés à analyser des données, leur engagement dans les centres d'intérêt qui les passionnent sont très prisés dans le domaine de la technologie. De nombreuses entreprises comme Microsoft, Oracle ou Cisco ont d'ailleurs systématisé l'embauche de personnes neuroatypique ou autistes, bien conscientes des atouts de ces employés hors normes. Leur manière d'intégrer les informations et de penser de façon non-linéaire peut être un véritable "super-pouvoir" dans les domaines de la gestion de données, du développement web, de l'intelligence artificielle, de la cybersécurité, etc. ... Les profils neuroatypiques s'épanouissent souvent dans les domaines scientifiques ou technologiques donc il y a concordance d'intérêt.

En sus, les métiers du numérique permettent souvent une plus grande souplesse des horaires de travail, la possibilité de télétravailler, ce qui constitue des conditions favorables pour les employés rencontrant des difficultés à gérer les relations sociales en entreprise. Cette flexibilité est un atout pour donner un cadre de travail adapté en matière d'organisation et d'environnement.

Les employeurs dans le domaine de la cyber ont besoin de talents, de tous les talents ! Vous l'aurez donc compris, les personnes neuroatypiques ont leur place dans de nombreuses entreprises. Les employeurs sont de plus en plus enclins à adapter les environnements de travail aux besoins individuels pour attirer les talents particuliers. Leur motivation existe indépendamment du cadre législatif qui exige de leur part un taux de 6% d'employés en situation de handicap. En effet, pour se renouveler, innover, inventer, les entreprises ont besoin de diversité avec des personnes qui pensent et agissent différemment !

Les personnes neuroatypiques, notamment les autistes asperger, sont souvent très concentrées sur le problème à résoudre, sur le respect des consignes ce qui est un véritable atout. Elles vont au fond des choses et résonnent différemment : « out of the box ». Certaines développent des facultés étonnantes, ont un rapport aux chiffres ou au codage différent. Enfin, elles font preuve d'une très grande loyauté.

Pourquoi se priver de ces qualités précieuses même s'il ne faut pas nier les difficultés inhérentes à l'intégration de profils différents ?

Les armées israéliennes et américaines ne s'y sont pas trompées : elles développent des programmes d'accueil spécifiques notamment en matière de codage, de renseignement, de crypto, de « retro engineering ».

En France, de nombreuses initiatives existent également que ce soit au sein de l'État, de régions, d'entreprises de toute taille, d'écoles ... Néanmoins, le taux d'emploi des personnes neuroatypiques reste très faible.

C'est pour cette raison que le Pôle d'Excellence Cyber a lancé un manifeste pour l'inclusion qu'il propose à ses membres et aux participants de l'European Cyber Week (ECW) de signer avec l'engagement d'agir. Afin de concrétiser cet engagement, ce guide pratique a pour vocation de donner quelques clés afin d'accompagner les personnes neuro atypiques vers l'emploi de meilleur manière possible.

Ces personnes ont besoin d'un environnement adapté et bienveillant : elles doivent être accompagnées ainsi que leurs collègues. Cet accompagnement est la clef de leur bonne intégration.

Ce guide est le fruit du travail d'une équipe de bénévoles engagés !



## PÔLE D'EXCELLENCE CYBER

Depuis 18 mois, le Pôle d'Excellence Cyber (PEC) œuvre pour l'inclusion des personnes neuroatypiques au sein de la filière cyber à travers un groupe de travail dédié à ce sujet.

L'intégration de ces profils représente un enjeu majeur pour la filière cyber, raison pour laquelle les membres du Pôle (entreprises, écoles, collectivités et associations) se mobilisent au sein du groupe de travail pour favoriser leur accueil tout au long de leur parcours, depuis la formation jusqu'à la vie en entreprise.

Le terme « neuroatypique » désigne l'ensemble des profils qui présentent des développements neurologiques sortant de la norme.

Ce terme inclut au sens large les personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) comme les profils Asperger, les personnes présentant un trouble « Dys » (dyslexie, dyspraxie etc.) ou encore les personnes qui présentent des troubles de l'attention (TDA).

Chaque individu est capable d'exprimer un talent sortant parfois de la norme et constitue donc un atout indéniable pour nos entreprises. Toutefois, les faibles taux de recrutement de ces personnes, principalement dus à des environnements de travail et des modalités de recrutement non adaptés, ne permettent pas aux entreprises de bénéficier de ces talents et à ces personnes de s'insérer dans l'emploi.

En partant de ce constat alarmant, le groupe de travail Neuroatypie a souhaité mettre en place des actions concrètes pour favoriser l'inclusion des personnes neuroatypiques dans la filière cyber.

A travers ce guide rédigé collectivement, nous proposons aux établissements de formation et aux entreprises des conseils pour favoriser l'inclusion de personnes neuroatypiques en facilitant leur

accueil et leur accompagnement.

Il est aujourd'hui essentiel d'éveiller les consciences et d'éclairer les différents acteurs – candidats, écoles, employeurs – sur les enjeux et les opportunités qui existent.

Les différentes étapes de l'accompagnement mises en lumière dans ce guide permettront donc à l'ensemble de l'écosystème (établissements de formation et employeurs) de favoriser l'inclusion des personnes neuroatypiques.

Le présent guide est donc structuré autour de la formation d'une part et de l'accompagnement à l'emploi d'autre part.

# 1 PARTIE

## La formation : nécessaire pour l'accès à l'emploi

L'accès à l'emploi dans les métiers de la cybersécurité passe par une solide formation et offre des perspectives professionnelles multiples et stimulantes.

Les grands métiers de la cybersécurité figurent dans le [Panorama des métiers réalisé par l'ANSSI](#) (Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information).

Afin de renforcer l'accès aux formations et aux métiers de la cyber sécurité aux personnes neuroatypiques, les entreprises du Pôle d'Excellence Cyber se sont mobilisées pour identifier les formations sous l'angle de l'inclusion.

Ainsi, un recensement des formations de niveaux 4, 5 et 6 (soit du bac au bac +5) vous est proposé ci-dessous. Vous trouverez, entre autres informations utiles, les modalités d'apprentissage (présentiel, distanciel) et les coordonnées des missions handicap à contacter, afin de faciliter vos réflexions et inscriptions.

Chaque situation est singulière selon vos besoins, vos possibilités, votre rythme, et vos ambitions, vous pourrez faire le choix d'une formation aux métiers de la cybersécurité, qui vous sera la plus adaptée,





## **Recensement formation de parcours en cybersécurité pour les publics neuro atypiques**

Préambule : Le collectif atypique (c-atypique.org) contacté par téléphone insiste sur l'importance d'aménager les postes de travail, les horaires et les modalités de travail pour les profils neuro atypiques.

Ce recensement met l'accent sur les formations de niveaux 4, 5 et 6. Seuls les masters proposés par Cyberschool et Ecole 2600 de niveau 7 ont été intégrés. Les formations labellisées SecNumedu sont très nombreuses et non pas été intégrées à ce recensement (Voir le site directement pour toutes informations). Il est également nécessaire d'avoir des formateurs et/ou managers de proximité et des collectifs de travail formés et sensibles à la neurodiversité.

25 écoles et universités sont partenaires du Pôle d'excellence cyber, seules quelques-unes figurent dans ce tableau récapitulatif. Pour tous les détails voir la [rubrique "Membres" de notre site Internet](#).

Voir également les formations continues labellisées SecNumedu-FC qui ne figurent pas ici, directement sur le [site Internet de l'ANSSI](#).

## Formation niveau BAC

Nom de l'école ou du centre de formation & site internet		Métier possible selon panorama des métiers de l'ANSSI*	Coût de la formation
CyberSchool Rennes <a href="https://cyberschool.univ-rennes.fr/formation/masters-en-cybersecurite/">https://cyberschool.univ-rennes.fr/formation/masters-en-cybersecurite/</a>	Formation Professionnelle Localisation : Rennes		-
SERENE-Risc, Gouvernement du Canada <a href="https://www.francenum.gouv.fr/formations/cybersecurite-formation-en-ligne-gratuite-pour-tous">https://www.francenum.gouv.fr/formations/cybersecurite-formation-en-ligne-gratuite-pour-tous</a>	11 modules de formation Modalités de formation : A9:H15100% en ligne		Gratuit
CNAM <a href="https://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/cybersecurite-395514.kjsp">https://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/cybersecurite-395514.kjsp</a>	Formation professionnelle Pré-requis de niveau BAC Obtention d'un certificat professionnel Technicien de maintenance réseaux et internet spécialisation cybersécurité des PME Localisation : Bretagne / Centre Val de Loire / Nouvelle Aquitaine / Occitanie / Paris / Pays de la Loire Présence d'une mission handicap		Prix des UE entre 90 € et 360 €
Seela <a href="https://seela.io/">https://seela.io/</a>	Formation professionnelle Modalités de formation : 100% en ligne Présence d'une mission handicap : Inclusion@seela.io	Ethical Hacker DevSecops Coordinateur sécurité Analyste SOC Administrateur de solutions de sécurité RSSI	De 0 € à 55 € par mois
CFSSI <a href="https://www.ssi.gouv.fr/particulier/formations/">https://www.ssi.gouv.fr/particulier/formations/</a>	Modalités de formation : 100% en ligne		Mooc SecNumacadémie de l'ANSSI : gratuit
Simplon <a href="https://simplon.co/">https://simplon.co/</a>	Formation professionnelle Modalités de formation : Présentiel et distanciel Certification Microsoft SC900		Financement de 12 à 27 € de l'heure (gratuit pour l'apprenant)

## Formation niveau BAC+2

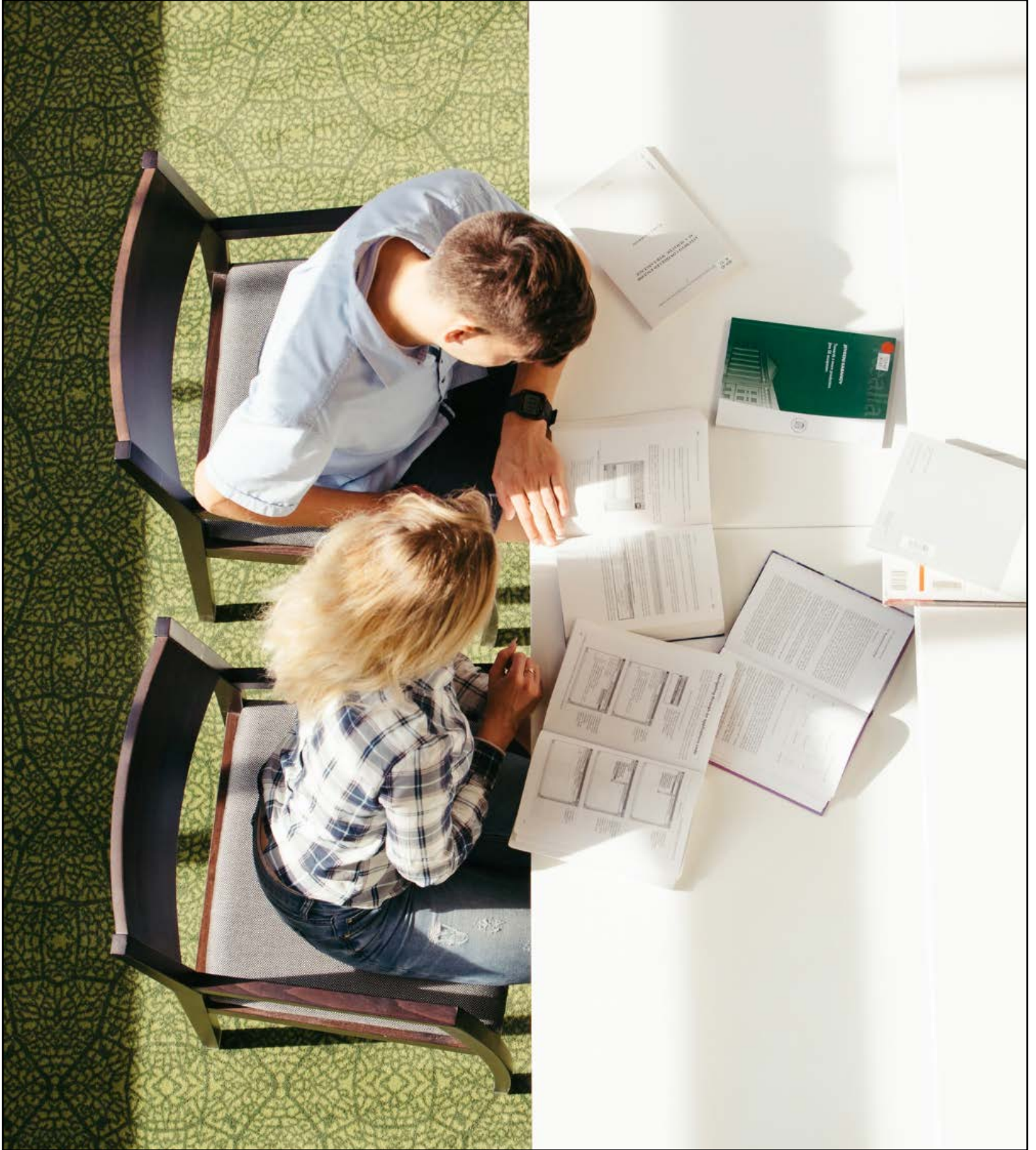
Organisme de formation	Modalités de formation	Métier possible selon panorama des métiers de l'ANSSI*	Coût de la formation
CNAM <a href="https://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/cybersecurite-395514.kjsp">https://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/cybersecurite-395514.kjsp</a>	Formation professionnelle  Pré-requis de niveau BAC+2  Certificat de compétence : Analyste en cybersécurité  Localisation : Bretagne / Centre Val de Loire / Nouvelle Aquitaine / Occitanie / Ile de France / Pays de la Loire / Martinique / PACA / Paris / Grand Est / Hauts de France  Présence d'une mission handicap		Prix des UE entre 90€ et 360€
CyberUniversity <a href="https://www.cyberuniversity.com/">https://www.cyberuniversity.com/</a>	Formation professionnelle  Pré-requis : Bac+2 en systèmes et réseaux + expérience professionnelle d'1 an en tant que technicien systèmes et réseaux  Analyste cybersécurité opérationnelle - Certificat de formation (Paris I) + Titre RS5021 "Analyser les incidents de sécurité détectés" (Simplon)  Modalités de formation : 100% en ligne  Présence d'une mission handicap		6 500 €
Simplon <a href="https://simplon.co/">https://simplon.co/</a>	Formation professionnelle  Technicien supérieur systèmes et réseaux (Titre RNCP31115) Analyste en cybersécurité (RS5021 / RS5020)  Modalités de formation : présentiel et distanciel  Présence d'une mission handicap		Financement de 12 à 27 € de l'heure (gratuit pour l'apprenant)
Studi CFA / Digital Campus <a href="https://www.studi.com/fr/formation/infra-securite/graduate-technicien-superieur-systemes-et-reseaux">https://www.studi.com/fr/formation/infra-securite/graduate-technicien-superieur-systemes-et-reseaux</a>	Formation professionnelle  Technicien supérieur systèmes et réseaux (Titre professionnel niveau 5)  Modalités de formation : 100% en ligne et alternance		3990 € (Parcours flex coaching)
			4590 € (Parcours Full coaching)
AFPA <a href="https://www.afpa.fr/formation-qualifiante/technicien-superieur-systemes-et-reseaux">https://www.afpa.fr/formation-qualifiante/technicien-superieur-systemes-et-reseaux</a>	Formation professionnelle  Technicien supérieur systèmes et réseaux (Titre professionnel niveau 5)  Modalités de formation : Présentiel  Présence d'une mission handicap		14 175 € (Des prises en charges totales ou partielles sont possibles)

## Formation niveau BAC+3

Organisme de formation	Modalités de formation	Métier possible selon panorama des métiers de l'ANSSI*	Coût de la formation
Simplon <a href="https://simplon.co/">https://simplon.co/</a>	Formation professionnelle  Administrateur d'infrastructures sécurisées (Titre RNCP31113) + RS5487  Pré-requis : Titre RNCP "Technicien systèmes et réseaux" ou équivalent  Modalités de formation : Présentiel et distantiel  Présence d'une mission handicap : <a href="https://handicap-accessibilite.simplon.co/">https://handicap-accessibilite.simplon.co/</a>	Coordinateur sécurité Responsable de projet de sécurité Chef sécurité de projet Spécialiste sécurité d'un domaine technique Administrateur de solutions de sécurité Auditeur de sécurité technique Opérateur analyste SOC Evaluateur de la sécurité des technologies de l'information Développeur de solutions de sécurité Intégrateur de solutions de sécurité	Financement de 12 à 27 € de l'heure (gratuit pour l'apprenant)
Guardia School <a href="https://guardia.school/formation/s/">https://guardia.school/formation/s/</a>	Formation professionnelle  Administrateur d'infrastructures sécurisées (Titre RNCP31113)  Pré-requis : Bac+1 / Bac+2 / Bac+3 validé  Localisation de la formation : Paris/Lyon	Coordinateur sécurité Responsable de projet de sécurité Chef sécurité de projet Spécialiste sécurité d'un domaine technique Administrateur de solutions de sécurité Auditeur de sécurité technique Opérateur analyste SOC Evaluateur de la sécurité des technologies de l'information Développeur de solutions de sécurité Intégrateur de solutions de sécurité	9150 € année 1 9150 € année 2 Apprentissage en année 3
ESIEA <a href="https://www.esiea.fr/formations/bachelor-cybersecurite/">https://www.esiea.fr/formations/bachelor-cybersecurite/</a>	Formation initiale  Obtention d'un bachelors cybersécurité (grade de licence CTI)  Pré-requis : Baccalauréat général ou Sti2d  Modalité de formation : Présentiel  Localisation de la formation : Paris  Présence d'une mission handicap : <a href="https://www.esiea.fr/vie-etudiante/elevés-en-situation-de-handicap-esh/">https://www.esiea.fr/vie-etudiante/elevés-en-situation-de-handicap-esh/</a>	Coordinateur sécurité Responsable de projet de sécurité Chef sécurité de projet Spécialiste sécurité d'un domaine technique Administrateur de solutions de sécurité Auditeur de sécurité technique Opérateur analyste SOC Evaluateur de la sécurité des technologies de l'information Développeur de solutions de sécurité Intégrateur de solutions de sécurité	7800€ année 1 7800€ année 2 Apprentissage année 3
Efrei <a href="https://www.efrei.fr/programmes-experts/bachelor-cybersecurite/">https://www.efrei.fr/programmes-experts/bachelor-cybersecurite/</a>	Formation initiale  Obtention de : - Bachelor cybersécurité & ethical hacking (RNCP niveau 6) - Bachelor ingénierie & cybersécurité (grade de licence CTI)  Pré-requis : Baccalauréat  Modalité de formation : Présentiel  Localisation de la formation : Paris & Villejuif  Présence d'une mission handicap : <a href="https://www.efrei.fr/ecole-ingenieur/efrei-for-good/">https://www.efrei.fr/ecole-ingenieur/efrei-for-good/</a>	Coordinateur sécurité Responsable de projet de sécurité Chef sécurité de projet Spécialiste sécurité d'un domaine technique Administrateur de solutions de sécurité Auditeur de sécurité technique Opérateur analyste SOC Evaluateur de la sécurité des technologies de l'information Développeur de solutions de sécurité Intégrateur de solutions de sécurité	7700€ année 1 8000€ année 2 8300€ année 3 ou apprentissage

## Formation niveau BAC+3

<p>Efrei  <a href="https://www.efrei.fr/programmes-experts/bachelor-cybersecurite/">https://www.efrei.fr/programmes-experts/bachelor-cybersecurite/</a></p>	<p>Formation initiale</p> <p>Obtention de :  - Bachelor cybersécurité &amp; ethical hacking (RNCP niveau 6)  - Bachelor ingénierie &amp; cybersécurité (grade de licence CTI)</p> <p>Pré-requis : Baccalauréat</p> <p>Modalité de formation :  Présentiel</p> <p>Localisation de la formation : Paris &amp; Villejuif</p> <p>Présence d'une mission handicap : <a href="https://www.efrei.fr/ecole-ingenieur/efrei-for-good/">https://www.efrei.fr/ecole-ingenieur/efrei-for-good/</a></p>	<p>Coordinateur sécurité  Responsable de projet de sécurité  Chef sécurité de projet  Spécialiste sécurité d'un domaine technique  Administrateur de solutions de sécurité  Auditeur de sécurité technique  Opérateur analyste SOC  Evaluateur de la sécurité des technologies de l'information  Développeur de solutions de sécurité  Intégrateur de solutions de sécurité</p>	<p>7700€ année 1  8000€ année 2  8300€ année 3 ou apprentissage</p>
<p>Epita  <a href="https://www.epita.fr/bachelor-cybersecurite/">https://www.epita.fr/bachelor-cybersecurite/</a></p>	<p>Formation initiale</p> <p>Obtention d'un bachelor cybersécurité (grade de licence CTI)</p> <p>Pré-requis : Baccalauréat</p> <p>Modalité de formation :  Présentiel (75%) et Distantiel (25%)</p> <p>Localisation de la formation :  Campus Cyber (LaDéfense)</p> <p>Présence d'une mission handicap : <a href="https://www.epita.fr/contact/">https://www.epita.fr/contact/</a></p>	<p>Coordinateur sécurité  Responsable de projet de sécurité  Chef sécurité de projet  Spécialiste sécurité d'un domaine technique  Administrateur de solutions de sécurité  Auditeur de sécurité technique  Opérateur analyste SOC  Evaluateur de la sécurité des technologies de l'information  Développeur de solutions de sécurité  Intégrateur de solutions de sécurité</p>	<p>7935€ année 1  7935€ année 2  7935€ année 3 ou apprentissage</p>
<p>CNAM  <a href="https://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/cybersecurite-395514.kjsp">https://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/cybersecurite-395514.kjsp</a></p>	<p>Formation professionnelle</p> <p>Obtention d'un certificat d'établissement : Cybermenaces, cybersécurité, cybercrises : comprendre pour agir</p> <p>Pré-requis : Bac+3</p> <p>Modalité de formation : 100% en ligne</p> <p>Localisation : Bretagne</p> <p>Présence d'une mission handicap</p>	<p>Coordinateur sécurité  Responsable de projet de sécurité  Chef sécurité de projet  Spécialiste sécurité d'un domaine technique  Administrateur de solutions de sécurité  Auditeur de sécurité technique  Opérateur analyste SOC  Evaluateur de la sécurité des technologies de l'information  Développeur de solutions de sécurité  Intégrateur de solutions de sécurité</p>	<p>Prix des UE entre 90€ et 360€</p>



## Formation niveau BAC+5

Organisme de formation	Modalités de formation	Métier possible selon panorama des métiers de l'ANSSI*	Coût de la formation
Simplon <a href="https://simplon.co/">https://simplon.co/</a>	Formation professionnelle  Administrateur d'infrastructures sécurisées (Titre RNCP31113) + RS5487  Pré-requis : Titre RNCP "Technicien systèmes et réseaux" ou équivalent  Modalités de formation : Présentiel et distantiel  Présence d'une mission handicap : <a href="https://handicap-accessibilite.simplon.co/">https://handicap-accessibilite.simplon.co/</a>	Coordinateur sécurité Responsable de projet de sécurité Chef sécurité de projet Spécialiste sécurité d'un domaine technique Administrateur de solutions de sécurité Auditeur de sécurité technique Opérateur analyste SOC Evalueur de la sécurité des technologies de l'information Développeur de solutions de sécurité Intégrateur de solutions de sécurité	Financement de 12 à 27 € de l'heure (gratuit pour l'apprenant)
Guardia School <a href="https://guardia.school/formations/">https://guardia.school/formations/</a>	Formation professionnelle  Administrateur d'infrastructures sécurisées (Titre RNCP31113)  Pré-requis : Bac+1 / Bac+2 / Bac+3 validé  Localisation de la formation : Paris/Lyon	Coordinateur sécurité Responsable de projet de sécurité Chef sécurité de projet Spécialiste sécurité d'un domaine technique Administrateur de solutions de sécurité Auditeur de sécurité technique Opérateur analyste SOC Evalueur de la sécurité des technologies de l'information Développeur de solutions de sécurité Intégrateur de solutions de sécurité	9150 € année 1 9150 € année 2 Apprentissage en année 3
ESIEA <a href="https://www.esiea.fr/formations/bachelor-cybersecurite/">https://www.esiea.fr/formations/bachelor-cybersecurite/</a>	Formation initiale  Obtention d'un bachelor cybersécurité (grade de licence CTI)  Pré-requis : Baccalauréat général ou Sti2d  Modalité de formation : Présentiel  Localisation de la formation : Paris  Présence d'une mission handicap : <a href="https://www.esiea.fr/vie-etudiante/eleves-en-situation-de-handicap-esh/">https://www.esiea.fr/vie-etudiante/eleves-en-situation-de-handicap-esh/</a>	Coordinateur sécurité Responsable de projet de sécurité Chef sécurité de projet Spécialiste sécurité d'un domaine technique Administrateur de solutions de sécurité Auditeur de sécurité technique Opérateur analyste SOC Evalueur de la sécurité des technologies de l'information Développeur de solutions de sécurité Intégrateur de solutions de sécurité	7800€ année 1 7800€ année 2 Apprentissage année 3

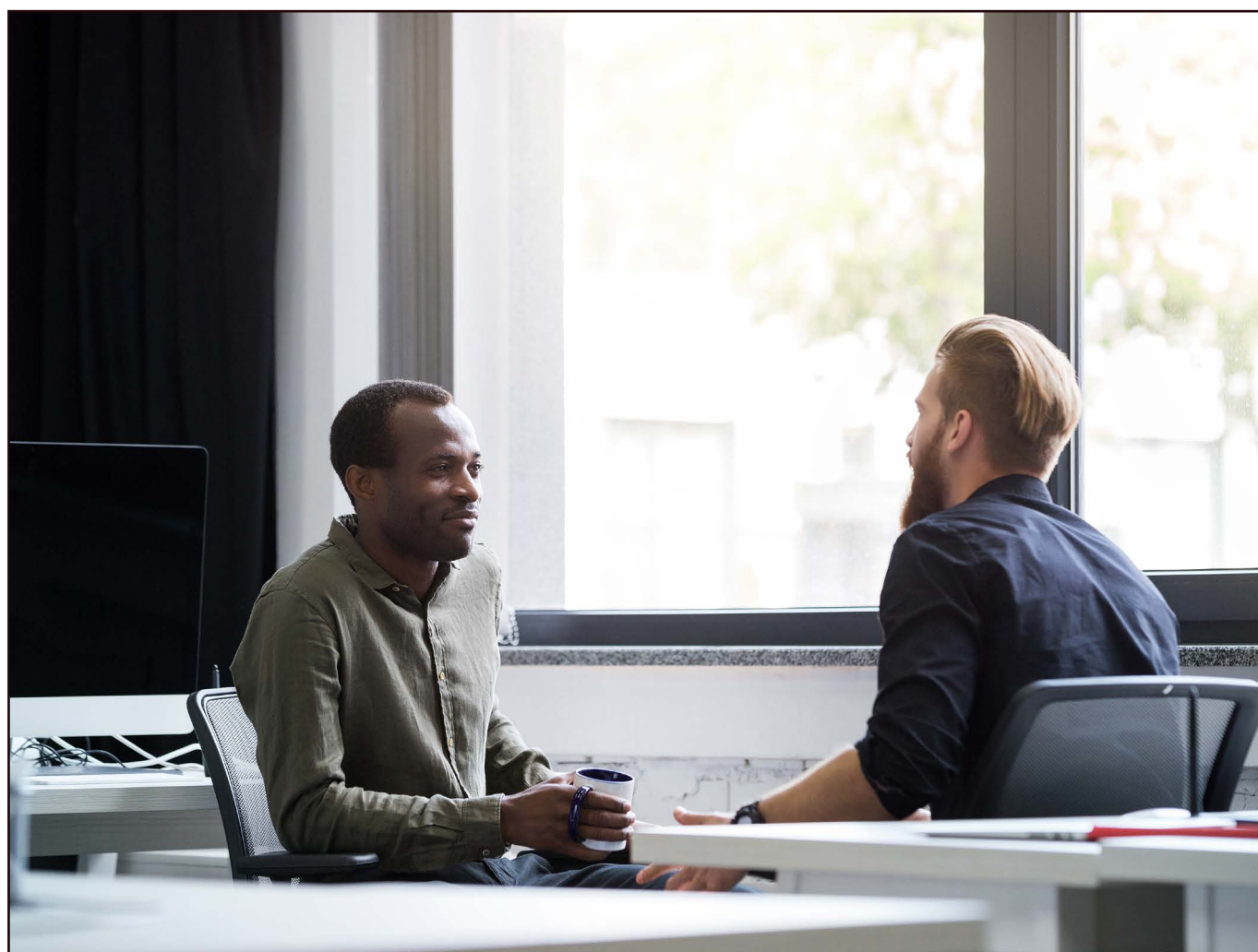


## **Quelques bonnes pratiques pour vous assurer de l'accessibilité des formations que vous envisagez :**

Fort de votre singularité, vous pouvez considérer que c'est une habileté particulière (un « super pouvoir ») et vous sentir libre de :

- Contacter la mission handicap, les coordonnées sont généralement fournies sur leur site internet, et c'est bon signe !
- Exprimer vos besoins d'adaptation et assurez-vous que les réponses vous conviennent.
- Proposer une phase de test pour vous assurer que les adaptations envisagées sont effectives et efficaces.
- Demander un accompagnement particulier, la sensibilisation des professeurs ou des étudiants, une adaptation des modalités d'apprentissage ou d'examen, des vérifications sur l'accessibilité des locaux ou l'accessibilité numérique, ...

Tout peut être discuté avec le/la référent(e) handicap, pour peu que ce soit anticipé.



# 2 PARTIE

## L'accompagnement : une étape importante

Si l'accès à la formation puis à l'emploi sont essentiels, l'accompagnement au sein de l'entreprise est crucial. Il l'est notamment pour mettre les futurs collaborateurs et collaboratrices dans les meilleures conditions possibles pour leur permettre d'exprimer pleinement tout leur potentiel et leurs capacités qui concourent aux objectifs de l'entreprise.

Le tout est de savoir comment et sans préjugés sur le mode de fonctionnement de la personne recrutée. Dans la réalité, cette démarche est valable quelle que soit la personne qui dispose de capacités et qui souhaite, à la fois les valoriser au sein d'une organisation, et en faire usage en vue d'un objectif donné.

Il s'agit donc dans le cas d'espèce, de faire ce travail en sortant de réflexes « standard », en collaboration avec la personne concernée pour installer un environnement qui permette cet épanouissement, avec la validation de celle-ci.



# L'accompagnement commence dès le recrutement et se poursuit de façon continue pendant la période d'emploi

Le caractère parfois contre intuitif du handicap neuroatypique nécessite, plus qu'un autre, d'appréhender, en amont de l'accueil, les quelques spécificités de ce handicap, pour accompagner au mieux l'intégration de la personne.

C'est aussi pourquoi, nous conseillons à toute personne ayant une neuroatypie, d'en faire part le plus en amont, (dès la phase de recrutement). Cela permettra à l'entreprise d'appréhender le sujet de sa neuroatypie avec la personne en question et d'inclure, dans le processus de recrutement et d'intégration, les spécificités du handicap. Cela permettra aussi de cerner au mieux les conditions d'efficience de la personne en fonction d'un objectif à atteindre, pour adapter l'accompagnement.

Étant donné qu'aucun neuroatypique ne ressemble à un autre, il est important pour les entreprises, et leurs managers, de résister à la tentation de catégoriser ces profils. Il s'agit pour les entreprises accueillantes, de se doter d'un dispositif de recrutement pour adresser au mieux les candidats (et potentiels futurs-es collaborateurs-rices), en prenant en compte les spécificités de chaque personne, tout comme celles de la neuroatypie. Dans certaines entreprises, il a été fait le choix de spécialiser des recruteurs sur ces profils pour maximiser les chances de succès.

## 2.1 Le Recrutement au sein de l'entreprise

Lors du premier contact, qui peut être informel, l'entreprise doit avoir la capacité de détecter rapidement si une personne a besoin d'un environnement adapté en vue de passer un entretien dans des conditions adaptées (permettant d'établir une équité pour les personnes disposant d'une neuroatypie). Pour cela les entreprises peuvent s'appuyer sur des interprètes TND (Trouble du Neuro Développement) ou encore des médiateurs(rices) sociaux pédagogiques.

Du côté des neuroatypiques, cela vous permet d'évaluer la capacité de l'entreprise à l'inclusion au travers de dispositifs existants ou à mettre en place.

L'idée est que le premier entretien se déroule avec ou sans accompagnement, selon que la situation le nécessite ou non. Nous préconisons aux personnes neuroatypiques de solliciter ce premier entretien accompagné, de sorte à détourner leur neuroatypie et également comprendre les codes, les rôles et les attentes de l'entreprise.

Cela permet au candidat ou à la candidate de bénéficier de conseils et de se mettre dans des dispositions optimales pour l'entretien suivant qu'il réalisera en autonomie. Ainsi, le second entretien se déroule entre le candidat ou la candidate afin d'évaluer ce qu'il ou elle a compris de l'entreprise, de l'organisation et aussi du poste en question.

Cet entretien permet alors d'évaluer la personne techniquement mais aussi relativement à sa projection afin de jauger si celle-ci s'inscrit dans celle de l'entreprise. Et ce au regard d'un potentiel accompagnement qui permet à la personne de se positionner selon ses capacités connues pour répondre à des objectifs clairs à court termes.

Communiquer le contrat de travail en amont d'un entretien avec le ou la DRH, permettra de soulever les questions résiduelles pour amener le/la candidat-e à accepter le contrat ou non en conséquence.

Dès le début du processus, il est pertinent d'expliquer au candidat les différentes étapes qui composeront la procédure de recrutement. La constitution d'un cadre de référence est en effet utile aux personnes neuroatypiques pour compenser leur handicap.

1. **Premier contact informel : Evaluation de la capacité à l'inclusion. (Interprètes TND, Médiatrice sociaux pédagogiques en binôme)**
2. **Premier entretien avec possibilité d'accompagnement.**
3. **Second entretien sur les sujets techniques et le poste (personne seule).**
4. **Communication du contrat de travail en amont.**
5. **Troisième entretien avec le ou la DRH.**



## 2.2 L'accompagnement

Une règle d'or à retenir : tout accompagnement s'effectue avec l'accord de la personne accompagnée. Il est en effet primordial de créer une confiance mutuelle entre la personne accompagnée et le management de l'organisme accompagnant.

Pour aider à cette création de confiance, il est utile de laisser un temps d'observation, pour que la personne accompagnée puisse s'approprier l'environnement, ses objectifs et les tâches à accomplir. Cela permet ensuite de formaliser les attendus de l'accompagnement, afin que la personne accompagnée comme le management ait pris la mesure de l'investissement respectif à consacrer.

Le rythme doit être adapté au du profil de la personne et de ses capacités d'acquisition, de réalisation ou encore d'efficience.

Cela passe évidemment par un accueil de la personne accompagnée mais ensuite le suivi de sa vie courante et la gestion d'événements éventuels qui pourraient avoir un impact sur la réalisation de la mission, ou encore, l'accompagnement vers la fin de la collaboration si la situation se présente.

Il est important de comprendre que le maintien en emploi des personnes neuroatypiques repose sur une conscience du handicap de la personne tout au long de son emploi. Ceci amène à une vigilance particulière à certaines étapes du parcours professionnel, qui peuvent, comme pour tout employé, induire des déstabilisations préjudiciables au salarié et donc à l'environnement professionnel.

En restant factuel et en ne s'étendant pas sur le handicap, il est important de sensibiliser l'équipe de travail du salarié au caractère neuroatypique du salarié, pour que toutes les personnes pouvant être amenées à interagir avec la personne aient les codes de base du handicap, qui peut être contre-intuitif.

### 2.2.1 L'accueil

Une série de tests et/ou un entretien sont effectués pour identifier les spécificités cognitives et préciser l'accompagnement utile. Selon l'expertise nécessaire, l'entreprise fait appel à un-e psychologue, voire un-e psychologue du travail sensibilisé.

Il est également indispensable de prendre en compte les éventuels retours de la médecine du travail pour toute adaptation spécifique (matériels, sensibilisation, etc..).

Le modèle que nous mettons ici en avant consiste à accompagner la personne avec une première phase d'immersion dans un environnement adapté.

Nous préconisons que l'accueil du nouvel arrivant, se fasse d'abord par une préparation grâce à un livret d'accueil (l'écrit ayant une force particulière pour les neuroatypiques), puis une présentation des équipes et des locaux accompagné par le ou la manager ou encore par une personne des Ressources Humaines.

### **2.2.2 Les sujets courants**

Que la personne soit accompagnée par une entreprise de travail adapté ou non, un premier point est réalisé après quelques semaines avec son ou sa manager, ou encore une personne des RH pour faire un bilan et éventuellement adapter l'accompagnement.

Puis, d'autres points sont effectués régulièrement entre le collaborateur et la collaboratrice avec son ou sa manager ou une personne des RH, pour que le salarié est un cadre d'échange régulier. La régularité est un élément propice à la sérénité du salarié.

Le rythme des réunions de suivi s'adapte ensuite au besoin, tout en ayant une vigilance sur l'évolution de la personne accompagnée, et d'autant plus si celle-ci n'exprime pas de besoin d'échange après une certaine période.

### 2.2.3 La gestion des évènements

Une personne accompagnée peut avoir à faire face à toutes sortes d'évènements dans le cadre de son évolution au sein de l'entreprise.

Il existe énormément de types d'évènements, et sans être exhaustifs, voici certains des plus structurants d'entre eux.

#### Le cas du changement de mission

Dès lors qu'il y a changement de mission, celle-ci doit être expliquée à la personne accompagnée, ainsi que les raisons de ce changement. Tout type d'information peut permettre de mieux appréhender cette nouvelle mission, comme l'accessibilité et les explications quant au lieu géographique et à la logistique (transport, accessibilité des locaux, repas ...).

Il est inévitable de valider l'adaptation des objectifs avec le système de fonctionnement du collaborateur ou de la collaboratrice.

Que ce soit avec une entreprise du secteur adapté ou non, une évaluation du besoin en sensibilisation des équipes accueillantes et du ou de la manager est importante. Tout comme l'est une évaluation du besoin en évolution de l'accompagnement logistique comme au travers d'un aménagement de poste par exemple.

Cela permet de jauger l'accompagnement et de le suivre au travers de la mise en place de plusieurs réunions avec le/la manager, avec le/la consultant-e de l'organisme du secteur adapté, pour valider la bonne mise en place de la mission.

#### Le cas du changement de manager

Si le changement de manager est toujours un élément potentiel de déstabilisation d'une équipe, il peut l'être d'autant plus pour un neuroatypique. Il est donc important de lui donner de la prévisibilité, de lui annoncer spécifiquement et de veiller à ce que, dans la période de transition du management, le salarié ait, en permanence, une personne chargée d'assurer la continuité de la fonction d'encadrant. Toute perte de référence, même ponctuelle, ou tout cadre imprécis de collaboration est en effet un risque pour l'activité de la personne neuroatypique.

#### Le cas d'un événement personnel ayant un impact sur la sphère professionnelle

Tout d'abord, il convient d'évaluer rapidement si le périmètre inclut l'intervention d'assistantes sociales ou non (internes ou externes), car la limitation de l'intervention dans le cadre personnel limite nécessairement la possibilité d'intervention.

Dans ce cas, et selon que le/la manager fait face à une période durant laquelle la personne accompagnée est absente, il lui faut préparer le retour de celle-ci, sinon adapter la mission à cette période complexe.

#### Le cas d'un échange hiérarchique, client ou entre collaborateurs ne s'étant pas bien passé (ou mal interprété)

La personne accompagnée peut avoir un entretien avec un-e manager différent afin d'identifier les causes de la situation, voire un entretien avec un tiers dans le même objectif.

Le but étant d'étudier les causes du déroulement de l'échange ou de l'interprétation pour adapter la réponse à donner.

Il est important dans ce cas, de réaliser une communication auprès des personnes impactées, (voire d'organiser une réunion incluant les différentes parties concernées par l'échange), puis une communication écrite (type compte rendu) reprenant les échanges de cette réunion afin de bien les formaliser pour la personne accompagnée puisse relire les éléments à tête reposée.

Une validation est à faire quelques semaines plus tard pour confirmer la bonne compréhension de chacun et le fait qu'il n'y ait plus de tension sur la situation.

Pour s'assurer de la prise en compte, nous conseillons au/à la manager, de reboucler après quelques semaines avec les parties prenantes.



### **Le cas d'évolution du fonctionnement de la personne accompagnée**

La situation peut être remontée à la personne en charge des RH, voire de la cellule handicap, ou encore à la société de travail adapté, par le/la salarié-e, le management ou l'environnement professionnel de la personne accompagnée.

Afin de comprendre la situation, un entretien de la personne accompagnée est mené avec le/la psychologue à ce sujet (possible avec un-e manager ayant la confiance de la personne ou avec un-e référent-e handicap)

Un échange peut ensuite être réalisé avec la personne accompagnée, incluant des propositions de la part de celle-ci et/ou de l'organisme de travail adapté .

S'ensuit une phase d'acceptation des changements par les tiers, ainsi qu'un suivi des actions à mettre en place et de leurs impacts éventuels selon le profil de la personne.

### **Le cas d'une montée d'angoisse/stress**

Nous conseillons d'effectuer rapidement un échange avec la personne en question, pour l'aider à s'apaiser, et évaluer ensuite son besoin et sa capacité à continuer sa journée. Voire l'inviter à rentrer chez elle pour consulter un médecin ou juste pour se « ressourcer ».

Il convient rapidement dans ce cas d'estimer sa capacité à effectuer le transport, et sinon, pour un accompagnement logistique plus général, de mettre à disposition un lieu calme pour l'aider à réduire son niveau d'angoisse.

Après l'épisode, il est important de s'interroger sur le fait générateur, qui peut être exogène à l'environnement de travail ou endogène. Appréhender ce fait générateur permet de mettre en place des stratégies pour et avec le salarié pour éviter que l'épisode resurviennne.

Quoiqu'il arrive, vis à vis du salarié, il convient de « banaliser » l'épisode, pour éviter que le salarié ne « marque » cet épisode.

### **Le cas d'un retour d'absence de longue durée**

Dès lors que cela est possible, un point doit être mené avec la Médecine du Travail. Cet entretien avec la personne permet de valider sa capacité à reprendre son activité et sa mission. Cela permet aussi à l'équipe accueillante de préparer son retour au travers, par exemple, d'un dialogue avant la reprise de fonctions. Selon la situation, il est possible de réorienter la personne vers une mission différente, voire une période de travail sans contact client dans le cas d'une personne accompagnée par un organisme de travail adapté.

#### **2.2.4. Accompagnement vers la sortie de l'entreprise**

Si la personne est accompagnée par un organisme de travail adapté au sein d'une entreprise pratiquant l'inclusion, lorsqu'on évoque un accompagnement vers la sortie, on parle d'évolution vers le milieu « ordinaire » au travers d'une inclusion au sein de cette entreprise. De fait, l'élaboration et la gestion de l'intégration se pratiquent dans un mode projet. A ce titre, des points réguliers sont effectués en début d'intégration puis « à la demande » selon la société accueillante et l'organisme accompagnateur. Ces points se font selon les besoins, avec la personne accompagnée et/ou l'équipe accueillante (manager, RH...) incluant un-e psychologue ou non. Cela se pratique avec une certaine régularité au démarrage, puis de manière plus espacée selon l'évolution de la personne et sa situation au sein de l'entreprise.

Afin de favoriser l'inclusion, nous conseillons de laisser la personne accompagnée sur le projet sur lequel elle intervient au départ, pour une durée suffisante pour stabiliser ses besoins et son accompagnement durant cette phase d'intégration. Il est important dans le même temps, de maintenir et enrichir un réseau de proximité pour sécuriser la personne accompagnée, et cela peut être fait avec le manager de la société accueillante. Si besoin, le manager peut sensibiliser l'ensemble des collaborateurs qui seront amenés à côtoyer des personnes neuroatypiques pour faciliter leur intégration.

Une intégration peut échouer et cela doit aussi être anticipé et expliqué. Cela ne doit pas être perçu comme un échec personnel par la personne accompagnée mais comme une inadaptation entre les attentes et un système de fonctionnement. Il faut donc pouvoir faire comprendre à la personne concernée, que sa situation n'est en aucun cas rétrograde pour la suite, et qu'elle peut évidemment évoluer positivement dans un autre cadre.

L'objectif est bien d'aider la personne accompagnée à relativiser la situation afin que cela ait le moins d'impact possible. Des situations font qu'il n'y a pas de poursuite de l'inclusion au sein de l'entreprise. En effet, les entreprises accueillantes ne peuvent aboutir dans leur démarche d'inclusion dans certains cas, que nous proposons d'évoquer.

##### **Le cas de l'inaptitude temporaire**

Juridiquement, il y a interdiction de contacter la personne durant cette période. A son retour, l'équipe accueillante doit pouvoir recevoir la personne accompagnée pour l'informer des changements éventuels au sein l'organisation. Et en ce sens, lui faire reprendre son activité par étape avec évaluation de sa fatigabilité.

##### **Le cas de l'inaptitude permanente**

Il n'y a pas de possibilité d'accompagner une personne par un organisme de travail adapté, sauf en cas de demande d'un départ définitif. Ce modèle est normé par la législation à laquelle il faut se reporter.

##### **Le cas du départ en retraite**

Cette situation est normée également par la législation à laquelle il faut se reporter.

##### **Le cas du retour vers le milieu adapté**

Il est essentiel de travailler à la compréhension de la situation avec la personne accompagnée, afin de spécifier et lui faire comprendre que cela est une expérience et non un échec.

Cela peut même amener à réévaluer les appétences et les capacités de la personne accompagnée, afin de la repositionner, que ce soit au sein de l'entreprise accueillante (en accord avec les attentes de celle-ci) ou bien dans une autre entreprise plus en adéquation en termes d'attendus.

Dans ce cas, l'organisme de travail adapté, ainsi que l'équipe accueillante, doivent porter une attention toute particulière à la personne accompagnée lors de la prise en main de sa nouvelle mission.



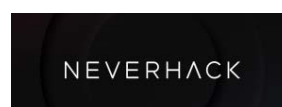
Les métiers de la cyber et du numérique ont beaucoup de besoins et tous ne sont pas couverts. Un grand nombre de personnes neuroatypiques ont du mal à trouver leur filière professionnelle et beaucoup sont sans emploi. Il y a donc une réelle opportunité de faire se rencontrer l'offre et la demande.

Cela ne se faisant pas naturellement aujourd'hui, nous espérons que ce guide apporte quelques éléments pratiques en proposant à la fois des formations accessibles aux profils neuroatypiques, mais aussi des clés de compréhension pour réussir l'accompagnement de l'ensemble des acteurs (employés, formateurs, employeurs) dans cette démarche d'inclusion.

L'inclusion des profils neuroatypiques dans les organismes de formation ou d'emploi nécessite une adaptation de chacun. Ce guide est une première version qui s'enrichira en fonction des retours d'expérience de terrain et de l'évolution des environnements de formation et de travail.

## Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les entités qui ont participé à la conception de cet ouvrage dans le cadre de leur adhésion au Pôle d'excellence cyber



## POUR PLUS DE DIVERSITÉ & D'INCLUSION DANS LES MÉTIERS DE LA CYBERSÉCURITÉ

---

La question de la diversité dans la filière cyber ne concerne pas seulement le genre ou l'origine des personnes recrutées. Elle inclut toutes les diversités, l'âge, le handicap, les différentes formations ou diplômes, l'origine sociale et géographique des candidats et plus encore.

Une ouverture sur la diversité mais surtout à l'inclusion permettrait à la filière cyber d'avoir une meilleure capacité d'adaptation, de développer une meilleure sensibilisation interculturelle et de développer de nouveaux angles de réflexion. Aujourd'hui, ce manque de diversité et d'inclusion induit une perte de compétitivité et de profits pour notre secteur.

D'après l'Enquête sur les profils de la cybersécurité menée par l'ANSSI en 2021, les femmes représentent moins de 11% des professionnels de la cybersécurité (12% dans les structures spécialisées en cybersécurité et 9% dans les structures non spécialisées).

Malgré de nombreuses initiatives, les femmes ne sont pas suffisamment incitées à investir les métiers du numérique et du cyber notamment pour des raisons systémiques, culturelles et historiques qui font perdurer des représentations stéréotypées des métiers.

Pour faire face à ces nouveaux défis, le Pôle d'Excellence Cyber développe depuis plusieurs années des actions concrètes visant à diversifier les profils travaillant dans la filière. C'est notamment l'objectif du programme des « Cadettes de la Cyber », avec diverses initiatives pour porter la voix des femmes sur la scène cyber, en organisant notamment des rencontres au sein des lycées, écoles et universités.

Le Pôle d'Excellence Cyber travaille de la même manière pour l'inclusion des personnes « neuro-atypiques », elles représentent aujourd'hui un potentiel important de talents à intégrer dans la filière cyber.

De nombreux acteurs du numérique (entreprises, écoles, associations ...) travaillent ensemble et organisent différentes actions pour développer leur politique de diversité et d'inclusion afin d'intégrer tous les profils.

Accroître la diversité dans les métiers du cyber, permettre l'inclusion de ces personnes, accueillir de façon bienveillante et attentive ceux qui nous rejoignent sont des enjeux essentiels pour l'avenir.

En conséquence :

- Nous nous engageons à élargir sans préjugés nos critères de recrutement dans la filière ;
- Nous nous engageons à mettre en place des actions pour faciliter l'accueil et l'inclusion de ceux qui nous rejoignent ;
- Nous nous engageons à promouvoir un climat de bienveillance et d'attention autour d'eux ;
- Nous nous engageons à valoriser tous les types de parcours professionnels car ils apportent une richesse et une expérience à nos organisations.

**L'entreprise signataire**

.....

PÔLE D'EXCELLENCE  
CYBER

[www.pole-excellence-cyber.org](http://www.pole-excellence-cyber.org)

