

---

# The business plan

---

**VOS ATYPIES :  
ALLIÉES OU  
ENNEMIES ?**



✦ Pour toutes les  
femmes atypiques  
qui veulent s'épanouir  
**professionnellement**

✦

---

Par Elodie Crepel

---

---

# Qui suis-je ?

---

Depuis plusieurs années, je me consacre à l'accompagnement des personnes atypiques, notamment les hypersensibles, les surdoués et celles vivant avec des troubles neurodéveloppementaux. Mon parcours est riche et varié : je suis à la fois formatrice, conférencière, médiatrice familiale, conseillère en insertion et transition professionnelle et autrice. Mes interventions s'articulent autour de la haute sensibilité, du haut potentiel intellectuel et de l'accompagnement des femmes et enfants atypiques. J'ai été codirectrice de l'Observatoire de la Sensibilité, et j'ai eu l'occasion de travailler aux côtés de professionnels renommés et de développer une expertise internationale sur les atypies.

Mon travail ne s'arrête pas au coaching ; j'écris aussi beaucoup, aussi bien pour les adultes que pour la jeunesse.

À travers mon travail, je cherche à démystifier la complexité des relations humaines et à apporter des réponses concrètes aux personnes qui se sentent en décalage dans leur vie professionnelle ou personnelle. .

Aujourd'hui, je partage mes connaissances et mon expérience via des formations et des programmes d'accompagnement, tout en continuant à créer du contenu sur les divers réseaux sociaux ainsi que mon podcast Potentiel. Mon but est simple : offrir un espace où chacun peut être compris, écouté et valorisé pour sa différence.

*Elodie*



---

# Sommaire



1. Le concept de "femme atypique" : pour qui ?	01
2. Les différentes atypies et leur impact sur la vie professionnelle.	02
3. Les syndromes et obstacles spécifiques aux femmes atypiques	06
4. Et la multipotentialité ?	07
5. La piste de l'entrepreneuriat	11
6. Votre business plan pour l'avenir	14
7. Bibliographie & Ressources	17

---

AVERTISSEMENT : CE LIVRET A UN BUT EXCLUSIVEMENT INFORMATIF ET DE PSYCHO-ÉDUCATION. L'HYPERSENSIBILITÉ ET LA DOUANCE SONT DES CARACTÉRISTIQUES DE FONCTIONNEMENT ET NON DES PATHOLOGIES. LES PROPOS ET OUTILS PARTAGÉS NE CONSTITUENT EN AUCUN CAS DES DIAGNOSTICS CLINIQUES OU DES AVIS MÉDICAUX, ET NE REMPLACENT PAS UNE CONSULTATION AUPRÈS D'UN PROFESSIONNEL DE SANTÉ.

---

Ce livre, y compris tous les textes et illustrations, est la propriété intellectuelle d'Elodie Crépel. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, distribuée, ou transmise sous quelque forme que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'auteur.



# 1. Le concept de “femme atypique” : pour qui ?

Tout le monde est atypique, certes...  
tout le monde est unique et singulier.

Mais tout le monde n'est pas atypique dans le sens neuroatypique !

- 
- |     |   |
|-----|---|
| 1.1 | Présentation du concept de femme atypique                 |
| 1.2 | Importance de comprendre les défis spécifiques rencontrés |
| 1.3 | Fonctionnement de cet e-book                              |
-

# 1.1 Présentation du concept de femme atypique

Le terme "femme atypique" est en réalité un diminutif pour "femme neuratypique". Les neuroatypies englobent des variations neurologiques telles que l'autisme, le Haut Potentiel Intellectuel (HPI), le TDAH... que nous verrons dans cet e-book. Malheureusement, les études sur ces neuroatypies ont souvent été biaisées vers des modèles masculins, ce qui a conduit à une méconnaissance significative des expériences des femmes atypiques, dans leur vie personnelle comme professionnelle. Cette sous-représentation a des conséquences importantes : de nombreuses femmes atypiques ne se reconnaissent pas dans les critères cliniques souvent décrits, et beaucoup ne sont pas identifiées comme neuroatypiques... certaines atypies en camouflent d'autres. C'est pourquoi il est essentiel de parler spécifiquement des "femmes atypiques".

En mettant l'accent sur la femme atypique, je vise à offrir une reconnaissance plus précise et un soutien adapté, contribuant ainsi - je l'espère - à une meilleure compréhension des dynamiques spécifiques liées à la neuroatypie au féminin.

Si tu souhaites lire tout un ouvrage sur le sujet...



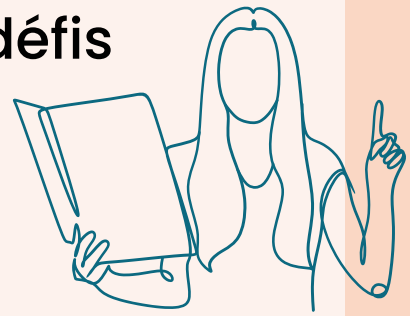
Enfant, on disait de vous que vous étiez dans la lune, réservée et très émotive ? Adulte, vous êtes souvent émue jusqu'aux larmes par diverses situations et vos collègues disent que vous êtes totalement addict au travail ? Alors vous faites sûrement partie de ces femmes qui déroutent les autres et dont les différences ne sont pas toujours comprises... voici un livre fait pour vous !

Faites de vos différences une force au travail.

Mon livre best-seller est disponible partout en magasin ou sur internet

---

## 1.2 Importance de comprendre les défis spécifiques rencontrés



La question du genre est d'une importance cruciale lorsqu'il s'agit de comprendre les neuroatypies. Une partie significative du problème provient du biais de genre dans les recherches scientifiques, souvent désigné par le terme "biais de genre" ou "biais androcentrique". Ce biais se réfère à la tendance des études à se concentrer principalement sur des échantillons masculins, ce qui peut mener à des conclusions qui ne sont pas représentatives ou adaptées aux femmes. En raison de ces biais, les femmes atypiques sont souvent sous-diagnostiquées ou diagnostiquées plus tardivement. Les symptômes peuvent être interprétés différemment ou moins visibles dans les femmes, ce qui conduit à une identification tardive ou erronée de leurs conditions.

Les femmes atypiques ont encore tendance à camoufler leurs particularités de manière plus efficace que les hommes. Elles apprennent souvent à masquer leurs difficultés sociales ou sensorielles pour se conformer aux attentes sociétales, ce qui peut les amener à éprouver un stress accru et à développer des stratégies d'adaptation coûteuses sur le plan émotionnel. En réponse aux attentes sociétales et professionnelles, les femmes atypiques peuvent se sur-adapter, ce qui peut entraîner un épuisement émotionnel et une détérioration de leur bien-être mental. Cette sur-adaptation est souvent une réponse aux pressions pour se conformer aux normes établies, ce qui peut masquer leurs véritables besoins et défis. De nombreuses femmes ne réalisent qu'elles sont atypiques qu'à l'âge adulte, souvent lorsqu'elles sont confrontées aux défis de la parentalité. En voyant leurs enfants rencontrer des difficultés similaires, elles peuvent reconnaître leurs propres caractéristiques atypiques, ce qui peut entraîner un diagnostic tardif et des ajustements difficiles à faire... notamment dans leur vie professionnelle...

---

## 1.3 Fonctionnement de cet e-book

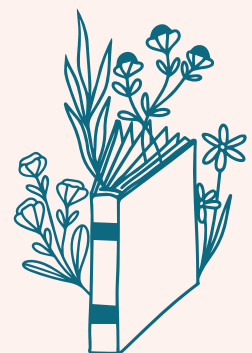
Ce iBook est destiné à fournir des informations et des pistes de réflexion sur les neuroatypies et les défis spécifiques des femmes atypiques. Cependant, cet e-book ne remplace en aucun cas une prise en charge clinique ni ne constitue un diagnostic.

Je ne propose pas de diagnostic moi-même, et il est crucial de reconnaître que, parfois, le chemin vers la compréhension de soi peut nécessiter la consultation d'un professionnel de la santé. Vous pouvez rechercher l'aide d'un généraliste, d'un psychologue, d'un neuropsychologue, d'un psychiatre ou d'un autre spécialiste pour obtenir le soutien dont vous pourriez avoir besoin.

Les tests et diagnostics ne sont pas obligatoires pour bénéficier de ce contenu. Si les informations contenues dans cet e-book vous apportent des réponses sur votre fonctionnement, c'est une bonne chose, mais il est important de se rappeler que la légitimité de vos questions et de votre exploration personnelle est essentielle. Ne vous laissez pas influencer par les tendances du moment : s'intéresser à soi-même et chercher des réponses n'est pas une mode, mais un processus valable et important. De la même manière que vous suivez les tendances vestimentaires, il est pertinent de s'intéresser à sa propre neuro-atypie pour mieux comprendre et s'adapter à soi-même.

J'espère que cet e-book, qui vous est offert, vous offrira des pistes utiles, mais gardez à l'esprit que ce ne sont que des points de départ. L'exploration de votre propre parcours et la recherche d'un accompagnement professionnel peuvent vous offrir une compréhension plus approfondie.

Bonne lecture !





## 2. Les différentes atypies et leur impact sur la vie professionnelle.

Neuro...quoi ?

Petit rappel sur les atypies et les difficultés qu'elles peuvent amener dans le monde professionnel. Attention liste non exhaustive !

- 
- |     |                    |
|-----|--------------------|
| 2.1 | L'hypersensibilité |
|-----|--------------------|
- 
- |     |                                |
|-----|--------------------------------|
| 2.2 | Le Haut Potentiel Intellectuel |
|-----|--------------------------------|
- 
- |     |   |
|-----|---|
| 2.3 | Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDAH) |
|-----|---|
- 
- |     |                                       |
|-----|---------------------------------------|
| 2.4 | Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) |
|-----|---------------------------------------|
- 
- |     |                                       |
|-----|---------------------------------------|
| 2.5 | Les dys : troubles de l'apprentissage |
|-----|---------------------------------------|
-

---

## 2.1 L'hypersensibilité

L'hypersensibilité est une caractéristique qui touche environ 25 à 30 % de la population, selon la psychologue Elaine Aron, qui a popularisé le concept avec la notion de "Highly Sensitive Person" (HSP). Il s'agit d'une tendance à être particulièrement réceptif aux stimuli émotionnels, physiques ou sensoriels. Cela signifie que les personnes hypersensibles réagissent plus intensément à leur environnement, qu'il s'agisse de sons, d'odeurs, de lumières ou d'émotions. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, l'hypersensibilité n'est pas un trouble, mais plutôt un trait de personnalité qui peut avoir des avantages et des inconvénients, en fonction du contexte dans lequel se trouve la personne.

Dans le milieu professionnel, l'hypersensibilité peut être un atout, notamment en termes d'empathie, d'intuition, de créativité ou de sens du détail. Cependant, elle peut également engendrer des difficultés, notamment dans des environnements stressants ou non adaptés aux besoins spécifiques de la personne hypersensible.

### **L'hypersensibilité se manifeste par plusieurs caractéristiques :**

#### 1. Hyperstimulation sensorielle :

Les personnes hypersensibles sont plus affectées par les bruits forts, les lumières vives, les textures rugueuses, les odeurs fortes ou encore les changements soudains de température. Leur système nerveux est plus réactif, ce qui peut provoquer une surcharge sensorielle dans des environnements stimulants comme les open spaces.

#### 2. Réceptivité émotionnelle :

Elles ressentent plus intensément les émotions, aussi bien les leurs que celles des autres. Elles sont souvent empathiques, ce qui peut être un atout dans des métiers d'accompagnement ou de médiation, mais cela peut aussi les rendre plus vulnérables au stress ou aux conflits interpersonnels.

### 3. Grande attention aux détails :

Les personnes hypersensibles ont souvent une perception accrue des détails, ce qui peut les rendre performantes dans des tâches nécessitant une concentration minutieuse ou une observation fine. Toutefois, cette attention accrue peut également mener à une surcharge cognitive lorsqu'elles doivent traiter trop d'informations à la fois.

### 4. Besoin de calme et de solitude :

Pour se ressourcer, les personnes hypersensibles ont souvent besoin de moments de calme, loin des stimulations. Elles peuvent se sentir épuisées par un environnement bruyant ou stressant et rechercher un espace de travail tranquille pour maintenir leur productivité.

### 5. Réflexion profonde :

Elles ont tendance à analyser en profondeur les situations, les relations ou les tâches, ce qui peut être un avantage dans les métiers créatifs ou nécessitant une prise de recul. Cependant, cette réflexion intense peut aussi entraîner un surmenage mental ou une paralysie face à la prise de décision.

**Tu souhaites aller plus loin sur la connaissance de ta propre sensibilité ?  
L'apprivoiser pour en faire une force ?**



#### **ATELIER HYPERSENSIBILITE**

- un PDF de + de 100 pages
- l'audio intégral du PDF
- des audios thématiques supplémentaires
- des podcasts bonus sur le harcèlement scolaire, le burn out parental et la perversion narcissique
- des vidéos avec des exercices pratiques

**DISPONIBLE ICI : <https://www.elodiecrepel.com/atelier-hypersensibilite>**

---

L'hypersensibilité, bien que riche de qualités, peut entraîner des difficultés spécifiques dans le monde du travail. Ces défis varient selon les secteurs et les types de professions, mais ils partagent certains points communs liés à la réactivité sensorielle et émotionnelle exacerbée.

## **1. Surstimulation dans les environnements bruyants**

Les personnes hypersensibles sont souvent très affectées par les environnements de travail bruyants et agités, comme les open spaces. Le bruit constant des discussions, le bourdonnement des appareils électroniques, et même les odeurs de nourriture peuvent rapidement devenir accablants. Ces environnements peuvent provoquer une fatigue rapide, une baisse de concentration et une difficulté à se sentir à l'aise ou productif.

Selon une étude de Evans & Johnson (2000), la performance cognitive diminue significativement chez les individus hypersensibles lorsqu'ils sont exposés à des niveaux de bruit ambiant modérés à élevés, comparativement aux individus moins sensibles. L'open space, souvent perçu comme un espace de collaboration et d'échange, devient alors une source de stress pour les employés hypersensibles.

## **2. Gestion du stress et des conflits**

L'hypersensibilité émotionnelle rend plus difficile la gestion des tensions et des conflits dans le milieu professionnel. Une critique ou une remarque négative, même légère, peut être vécue de manière beaucoup plus intense. Cela peut mener à un état d'anxiété ou de découragement. De plus, les personnes hypersensibles ressentent souvent la pression plus fortement et ont tendance à vouloir éviter les confrontations.

Aron et Aron (1997) ont montré que les personnes hypersensibles ont un taux de cortisol (hormone du stress) plus élevé que la moyenne lors d'interactions stressantes. Cela signifie qu'elles sont plus vulnérables au burn-out, surtout dans des environnements de travail exigeants ou compétitifs.

---

### 3. Hypervigilance aux émotions des autres

Les personnes hypersensibles sont souvent extrêmement réceptives aux émotions des autres, ce qui peut conduire à une surcharge émotionnelle dans des environnements de travail où les tensions ou les pressions sont fréquentes. Elles peuvent absorber les émotions négatives de leurs collègues ou de leurs supérieurs, ce qui peut épuiser leur énergie émotionnelle.

Une étude de Roisman et al. (2004) a montré que les personnes hypersensibles sont plus susceptibles de développer de l'anxiété ou de la dépression si elles travaillent dans des environnements hostiles ou s'ils sont exposés à des relations conflictuelles ou stressantes sur une longue période.

### 4. Difficulté à gérer le multitâche

En raison de leur capacité à analyser profondément les situations, les personnes hypersensibles peuvent avoir du mal à gérer plusieurs tâches simultanément, surtout si ces tâches requièrent des compétences variées ou sont perçues comme stressantes. La surcharge cognitive peut entraîner de la fatigue mentale et une baisse de productivité.

Bergner et Neubauer (2011) ont constaté que les personnes hypersensibles réussissent mieux lorsqu'elles peuvent se concentrer sur une seule tâche à la fois, plutôt que d'être constamment sollicitées sur plusieurs fronts. Elles ont donc besoin d'un cadre structuré pour optimiser leurs performances.



---

## 5. Perfectionnisme et peur de l'échec

Les hypersensibles sont souvent des perfectionnistes. Elles se fixent des standards très élevés et peuvent ressentir une pression intérieure intense pour exceller dans leur travail. Cela peut entraîner une peur excessive de l'échec, ainsi qu'un auto-sabotage sous la forme de procrastination, d'hésitations ou de doute de soi.

Stoeber et Corr (2015) ont montré que le perfectionnisme chez les personnes hypersensibles est souvent lié à une anxiété de performance, ce qui peut conduire à un stress chronique si les attentes sont perçues comme trop élevées.

### Solutions et adaptations dans le milieu professionnel

Les personnes hypersensibles peuvent exceller dans le monde du travail, à condition que leur environnement soit adapté à leurs besoins spécifiques. Voici quelques stratégies qui peuvent les aider à s'épanouir :

#### 1. Aménagement de l'espace de travail

Les hypersensibles bénéficient d'un environnement de travail calme et propice à la concentration. Si possible, un bureau individuel ou un espace cloisonné peut aider à réduire les stimulations excessives. Des solutions comme des casques anti-bruit ou des bureaux éloignés des sources de distraction peuvent également être efficaces pour diminuer la surcharge sensorielle.

#### 2. Gestion du temps et des pauses régulières

Les pauses régulières sont essentielles pour permettre aux personnes hypersensibles de récupérer mentalement et émotionnellement. Des moments de retrait dans des espaces calmes ou des séances de méditation peuvent aider à gérer la surcharge émotionnelle ou sensorielle. Il est aussi conseillé de leur laisser la possibilité de travailler à leur rythme, en priorisant des périodes de travail intense avec des moments de récupération.

---

### 3. Communication bienveillante et feedback constructif

Une communication respectueuse, empathique et claire est cruciale pour les personnes hypersensibles. Les critiques ou les remarques doivent être formulées avec soin, en mettant l'accent sur l'aspect constructif. De plus, la reconnaissance des efforts et des contributions peut aider à réduire l'anxiété liée à la performance et renforcer leur confiance.

### 4. Encourager la créativité et l'autonomie

Les personnes hypersensibles excellent souvent dans des métiers créatifs ou dans des domaines nécessitant de la réflexion approfondie. Leur offrir l'autonomie nécessaire pour gérer leurs tâches de manière réfléchie, sans pression inutile, peut améliorer leur productivité et leur bien-être. Des métiers dans la création de contenu, l'accompagnement ou le design sont souvent propices à leur épanouissement.

### 5. Favoriser un climat de travail inclusif

Il est important de sensibiliser l'équipe aux besoins des personnes hypersensibles pour éviter des malentendus. La mise en place d'un climat de bienveillance et d'écoute active au sein du groupe de travail peut leur permettre de s'exprimer et de demander de l'aide sans crainte de jugement.

Pour conclure, je pourrais alors vous dire que l'hypersensibilité est un trait complexe qui peut être à la fois un atout et une source de défis dans le milieu professionnel. Si les personnes hypersensibles bénéficient d'un environnement de travail adapté et d'une reconnaissance de leurs besoins, elles peuvent exceller grâce à leurs compétences émotionnelles, créatives et leur attention aux détails. La clé est de développer une meilleure compréhension de ce trait dans les milieux professionnels afin de créer des environnements inclusifs et respectueux des divers besoins de chacun.

---

## 2.2 Le Haut Potentiel Intellectuel

Le Haut Potentiel Intellectuel (HPI), également appelé précocité intellectuelle ou douance, désigne les individus dotés d'une intelligence nettement supérieure à la moyenne. Ce terme englobe les personnes ayant un QI supérieur à 130, soit environ 2 % à 5 % de la population. Mais au-delà du simple score de QI, le HPI est un profil cognitif particulier, caractérisé par une façon de penser et de percevoir le monde différemment.

Les personnes HPI sont souvent marquées par une pensée rapide, une capacité d'analyse complexe, une grande curiosité intellectuelle, ainsi qu'une sensibilité émotionnelle et une créativité accrues. Cependant, ces particularités peuvent aussi entraîner des difficultés d'adaptation dans le monde professionnel, notamment dans les environnements rigides ou normatifs.

Le profil des individus à Haut Potentiel Intellectuel présente plusieurs caractéristiques communes, qui peuvent parfois être un atout, mais aussi créer des difficultés dans certains contextes.

1. Pensée en arborescence : Les personnes HPI pensent de manière rapide et divergente, souvent en arborescence, c'est-à-dire en explorant plusieurs pistes simultanément. Cela leur permet de faire des liens rapides et innovants, mais peut également rendre difficile la concentration sur une seule tâche ou l'organisation linéaire des idées.

2. Grande curiosité et besoin d'apprendre : Les HPI sont constamment en quête de connaissances et de nouveaux défis intellectuels. Ils ont besoin de nourrir leur curiosité pour ne pas se sentir frustrés ou ennuyés. Ce besoin constant de stimulation peut rendre les tâches répétitives et monotones particulièrement difficiles à supporter.

3. Hyperactivité mentale : Leur cerveau fonctionne souvent à un rythme rapide, ce qui peut entraîner une surcharge cognitive ou une sensation de fatigue mentale, notamment dans des contextes où ils sont soumis à un flux constant d'informations ou de tâches.

---

4. Perfectionnisme et exigences élevées : Les HPI ont tendance à être extrêmement exigeants envers eux-mêmes, mais aussi envers les autres. Leur perfectionnisme, bien qu'il puisse les mener à l'excellence, peut aussi engendrer un sentiment constant d'insatisfaction ou de frustration face à leurs propres limites ou à celles des autres.

5. Difficulté avec l'autorité et les règles rigides : Les HPI remettent souvent en question les règles, les procédures ou l'autorité s'ils ne trouvent pas de justification logique ou si celles-ci entravent leur liberté de penser. Cela peut les mettre en difficulté dans des environnements hiérarchiques ou peu flexibles.

Le HPI peut être un atout majeur en termes de créativité, de résolution de problèmes complexes ou d'innovation. Cependant, le monde professionnel n'est pas toujours adapté aux spécificités de ces profils, ce qui peut entraîner des difficultés.

### **Voici les principaux défis rencontrés par les personnes HPI dans leur vie professionnelle.**

#### 1. Ennui et démotivation face aux tâches répétitives

L'une des principales difficultés des personnes à Haut Potentiel Intellectuel est de s'ennuyer rapidement dans les environnements où les tâches sont répétitives ou peu stimulantes intellectuellement. Elles ont besoin de défis constants pour maintenir leur motivation. L'ennui prolongé peut mener à un désengagement total du travail, à une perte de sens, voire à une baisse de performance.

Selon une étude de Lubinski et Benbow (2006), les individus à HPI placés dans des environnements professionnels peu stimulants intellectuellement présentent un risque accru de dépression et de burnout. Leur besoin de défi cognitif constant les pousse à rechercher des environnements dynamiques et innovants.

---

## 2. Dissonance cognitive et frustration dans les environnements rigides

Les HPI ont souvent du mal à s'adapter à des environnements de travail rigides ou très hiérarchiques, où la créativité et l'initiative personnelle ne sont pas encouragées. Ils peuvent éprouver une frustration face aux structures bureaucratiques ou aux procédures qu'ils jugent inefficaces ou illogiques.

Gagné et Gagnier (2004) ont observé que les personnes à HPI sont plus satisfaites dans des environnements de travail qui valorisent l'autonomie et la flexibilité, et qu'elles ont un taux de turnover plus élevé dans les entreprises où les règles sont trop strictes et figées.

## 3. Sensibilité aux injustices et valeurs éthiques

Les HPI sont souvent très attachés à leurs valeurs morales et éthiques. Ils ont une forte sensibilité aux injustices, que ce soit au sein de leur entreprise ou dans la société en général. Cette sensibilité peut créer des tensions dans des environnements professionnels où les pratiques ne correspondent pas à leurs idéaux.

Selon Lovecky (1993), les individus à haut potentiel sont plus susceptibles de quitter une organisation ou de souffrir de stress professionnel si les valeurs de l'entreprise entrent en contradiction avec les leurs. Cette dissonance entre leurs idéaux et la réalité professionnelle peut entraîner un mal-être durable.

## 4. Perfectionnisme et procrastination

Le perfectionnisme est un trait commun chez les personnes à HPI. Elles se fixent des standards très élevés et peuvent avoir des attentes irréalistes envers elles-mêmes et les autres. Cela peut entraîner une procrastination, non pas par paresse, mais par peur de ne pas atteindre ces objectifs élevés ou de faire des erreurs. Ce perfectionnisme peut également les empêcher de déléguer des tâches, augmentant ainsi leur charge de travail.

Une étude de Stoeber et Eysenck (2008) montre que les perfectionnistes, notamment parmi les HPI, sont plus susceptibles de souffrir de burn-out ou d'anxiété de performance, en raison de la pression qu'ils se mettent pour réussir à tout prix.

---

## 5. Défi du travail en équipe

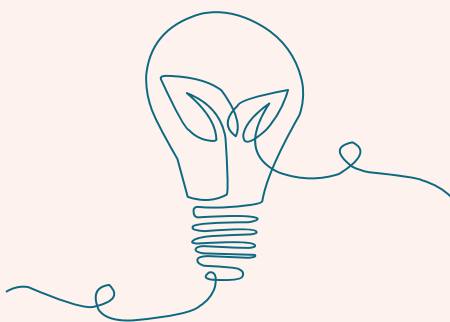
Le travail en équipe peut être compliqué pour les HPI, notamment en raison de leur besoin de maîtrise et de leur tendance à vouloir approfondir chaque sujet. Ils peuvent avoir du mal à collaborer avec des collègues qui fonctionnent différemment ou qui n'ont pas le même niveau d'exigence. Cela peut entraîner des frustrations et des difficultés de communication.

Selon Gagné et Gagnier (2004), les personnes à haut potentiel sont souvent perçues comme "exigeantes" ou "intransigeantes" par leurs pairs, en particulier lorsqu'elles sont placées dans des équipes où la qualité du travail ou le rythme ne correspond pas à leurs standards élevés.

## 6. Hyperactivité mentale et gestion du temps

L'hyperactivité mentale des HPI peut les conduire à avoir du mal à prioriser les tâches ou à rester concentrés sur un projet à la fois. Ils peuvent être tentés de se disperser, de s'intéresser à plusieurs sujets en même temps, ce qui peut nuire à leur productivité. Cette dispersion peut aussi générer une frustration lorsqu'ils se rendent compte qu'ils n'ont pas réussi à finaliser leurs tâches.

Lubinski et Benbow (2006) ont observé que les HPI, malgré leur capacité à exceller dans de nombreux domaines, peuvent parfois éprouver des difficultés à gérer leurs priorités, en raison de leur tendance à s'intéresser à tout et à vouloir approfondir chaque sujet.



---

Pour que les personnes à haut potentiel puissent s'épanouir dans le monde professionnel, certaines adaptations sont nécessaires, tant au niveau de l'organisation du travail que dans la gestion de leur carrière.

### **Voici quelques pistes pour maximiser leur potentiel :**

#### 1. Proposer des missions variées et stimulantes

Les personnes à haut potentiel ont besoin d'être régulièrement stimulées intellectuellement. Leur proposer des missions variées, ou leur permettre d'explorer de nouveaux domaines de compétence, peut être une manière efficace de maintenir leur motivation. Des projets transversaux ou des responsabilités enrichies sont souvent des sources de satisfaction pour les HPI.

#### 2. Encourager l'autonomie et la responsabilité

Les HPI sont souvent très autonomes et ont besoin de liberté pour organiser leur travail comme ils l'entendent. Leur accorder une certaine autonomie dans la gestion de leurs tâches, tout en leur fixant des objectifs clairs, peut leur permettre d'exprimer leur créativité et leur sens de l'innovation sans se sentir contraints par des directives trop rigides.

#### 3. Favoriser un environnement de travail flexible

Le besoin de flexibilité est souvent crucial pour les HPI. Un cadre trop rigide ou un emploi du temps trop contraint peut limiter leur productivité. Leur permettre d'organiser leur travail en fonction de leurs propres rythmes et méthodes peut les rendre plus efficaces et motivés. Le télétravail ou la flexibilité des horaires sont souvent appréciés par les HPI, car cela leur permet de mieux gérer leur énergie mentale.

#### 4. Encourager le développement personnel et intellectuel

Les HPI sont souvent en quête de nouveaux apprentissages. Leur offrir des opportunités de formation continue, ou leur permettre d'accéder à des ressources éducatives variées, peut stimuler leur curiosité et maintenir leur engagement. Les ateliers, conférences et séminaires peuvent leur fournir des occasions d'explorer de nouveaux sujets ou d'approfondir leurs compétences.

---

## 5. Créer un environnement de travail ouvert et inclusif

Un environnement de travail qui valorise la diversité cognitive et qui encourage la communication ouverte peut aider les HPI à se sentir plus à l'aise. La mise en place de groupes de discussion ou de forums internes où les employés peuvent partager leurs idées et leurs préoccupations peut favoriser un climat de collaboration et de compréhension mutuelle.

## 6. Mettre en place des stratégies de gestion du stress et de la surcharge cognitive

Les HPI peuvent bénéficier de stratégies de gestion du stress adaptées, telles que la méditation, la gestion du temps et des techniques de relaxation. Proposer des programmes de bien-être ou des séances de coaching peut les aider à mieux gérer la surcharge cognitive et émotionnelle. Encourager des pratiques de mindfulness ou des espaces de détente au sein de l'entreprise peut également être bénéfique.

## 7. Favoriser le mentorat et le soutien professionnel

Un système de mentorat ou de soutien professionnel peut être particulièrement utile pour les HPI. Un mentor expérimenté peut aider à guider les HPI dans leur développement de carrière, tout en offrant un soutien dans la gestion des défis spécifiques qu'ils rencontrent. Le mentorat peut aussi fournir une perspective externe précieuse pour surmonter les obstacles ou les frustrations.

Pour conclure, on pourrait dire que les personnes à haut potentiel intellectuel apportent des compétences précieuses dans le monde professionnel, mais elles peuvent également rencontrer des défis spécifiques. La reconnaissance de ces caractéristiques et la mise en place de stratégies adaptées peuvent les aider à s'épanouir dans leur carrière, en alignant leurs besoins et leurs talents avec les exigences et les opportunités du milieu professionnel.

---

## 2.3 Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDAH)

Le Trouble Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDAH) est un trouble neurodéveloppemental caractérisé par des difficultés persistantes dans l'attention, l'impulsivité et l'hyperactivité. Le TDAH affecte environ 5% des enfants à l'échelle mondiale, et bien que les symptômes puissent diminuer avec l'âge, ils peuvent persister à l'âge adulte pour une proportion significative des individus touchés. Le TDAH est souvent diagnostiqué sur la base de symptômes observés dans plusieurs contextes, tels que la maison et l'école, et non limité à des situations spécifiques.

Les personnes atteintes de TDAH présentent des symptômes variés, qui peuvent être regroupés en deux catégories principales :

### 1. Inattention :

- Difficulté à maintenir l'attention sur des tâches ou des activités.
- Problèmes pour organiser des tâches et des activités.
- Oublis fréquents dans les activités quotidiennes.

### 2. Hyperactivité et Impulsivité :

- Agitation ou incapacité à rester en place.
- Difficulté à attendre son tour dans des situations de groupe.
- Réponses hâtives sans réflexion adéquate.

Ces symptômes peuvent avoir des répercussions significatives sur le fonctionnement professionnel des individus atteints de TDAH, affectant leur performance et leur bien-être au travail.

---

## Difficultés dans le milieu professionnel

### 1. Difficulté à maintenir l'attention

Les individus avec TDAH peuvent éprouver des difficultés à se concentrer sur des tâches monotones ou longues, ce qui peut entraîner des problèmes de productivité et des erreurs fréquentes. La difficulté à maintenir l'attention sur des projets de longue durée peut également rendre difficile le respect des échéances.

Une étude de Barkley et Murphy (2006) indique que les adultes avec TDAH ont des niveaux significativement plus élevés de difficultés liées à la concentration et à l'organisation au travail, comparativement aux individus sans TDAH.

### 2. Problèmes d'organisation et de gestion du temps

Le TDAH est souvent associé à des problèmes d'organisation et de gestion du temps. Les personnes atteintes peuvent avoir du mal à planifier, à structurer leur travail ou à prioriser leurs tâches, ce qui peut entraîner des retards et une gestion inefficace du temps.

Une recherche de Kessler et al. (2005) a révélé que les individus avec TDAH sont plus susceptibles de rencontrer des problèmes dans la gestion de leur emploi du temps et dans l'organisation des tâches professionnelles, entraînant une diminution de leur performance au travail.

### 3. Impulsivité et prise de décision

L'impulsivité, caractéristique du TDAH, peut mener à des précipitations dans la prise de décision et à des comportements risqués. Cette impulsivité peut également affecter les relations interpersonnelles, en conduisant à des conflits avec les collègues ou les supérieurs.

Une étude de Faraone et al. (2006) indique que les personnes avec TDAH sont plus susceptibles de faire des erreurs dues à des décisions impulsives, affectant leur performance professionnelle et leur relation avec les autres.

---

#### 4. Problèmes de gestion du stress

Les individus avec TDAH peuvent avoir des difficultés à gérer le stress dû à des exigences multiples ou à des environnements de travail exigeants. Le stress peut exacerber les symptômes du TDAH, rendant encore plus difficile la gestion des tâches et la concentration.

Une recherche par Corkum et al. (1999) a montré que les adultes avec TDAH rapportent des niveaux plus élevés de stress lié au travail, en partie à cause de leur difficulté à gérer les exigences professionnelles et les distractions.

#### 5. Difficulté à travailler en équipe

Les personnes avec TDAH peuvent éprouver des difficultés à fonctionner efficacement dans des équipes, notamment à cause de leur tendance à interrompre les autres, à ne pas écouter attentivement ou à avoir des difficultés avec les dynamiques de groupe.

Une étude de Biederman et al. (2004) montre que les adultes avec TDAH peuvent rencontrer des défis importants dans les environnements de travail collaboratifs, ce qui peut affecter leur capacité à travailler en harmonie avec les autres.

#### 6. Procrastination et difficultés de démarrage

La procrastination est fréquente chez les personnes avec TDAH, qui peuvent avoir du mal à commencer les tâches ou à les terminer à temps. Cette difficulté à initier ou à conclure des tâches peut affecter leur performance professionnelle et leur productivité.

Une étude de Sibley et al. (2012) a révélé que les individus avec TDAH montrent des niveaux plus élevés de procrastination et de difficultés à commencer des projets, ce qui impacte leur efficacité au travail.

---

**Pour aider les individus avec TDAH à s'épanouir dans leur environnement de travail, il est essentiel de mettre en place des adaptations spécifiques qui répondent à leurs besoins particuliers :**

**1. Aménagement de l'environnement de travail**

Créer un environnement de travail organisé et peu distrayant peut aider les personnes avec TDAH à maintenir leur concentration. L'utilisation de bureaux dédiés, de casques antibruit, et de salles de travail séparées peut réduire les distractions et améliorer la productivité.

**2. Structuration des tâches et des projets**

Décomposer les tâches en étapes plus petites et fournir des instructions claires peuvent aider à gérer les difficultés d'organisation et à éviter la procrastination. Les outils de gestion de projet et les listes de tâches peuvent également être utiles pour suivre les responsabilités et les délais.

**3. Utilisation de rappels et de supports visuels**

L'emploi de rappels électroniques, de calendriers, et de supports visuels peut aider à gérer les oublis et à suivre les échéances. Les applications de gestion du temps et les alertes par courriel peuvent également être bénéfiques.

**4. Offrir des opportunités de feedback régulier**

Les individus avec TDAH peuvent bénéficier de feedbacks fréquents et de discussions régulières sur leur performance. Cela peut les aider à rester alignés sur leurs objectifs et à ajuster leurs stratégies de travail en conséquence.

**5. Promouvoir des techniques de gestion du stress**

Encourager les pratiques de gestion du stress telles que la méditation, les exercices de relaxation, et les activités physiques peut aider les personnes avec TDAH à mieux gérer les exigences professionnelles et à améliorer leur bien-être général.

---

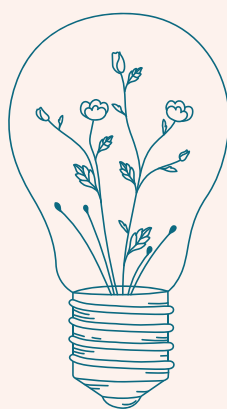
## 6. Favoriser des aménagements flexibles

Offrir des horaires flexibles ou des options de télétravail peut aider les individus avec TDAH à mieux gérer leur temps et à travailler dans un environnement plus adapté à leurs besoins. La flexibilité peut leur permettre de travailler durant leurs périodes de plus grande concentration et de gérer les distractions à leur propre rythme.

## 7. Établir des mécanismes de soutien

Créer un réseau de soutien au sein de l'entreprise, tel que des groupes de soutien ou des sessions de coaching, peut offrir un espace pour discuter des défis spécifiques et élaborer des stratégies de gestion personnalisées. Le soutien peut également inclure des mentors ou des coachs professionnels pour aider à la gestion des défis quotidiens.

Le TDAH représente un défi unique dans le milieu professionnel, affectant la concentration, l'organisation, la gestion du temps, l'impulsivité et le stress. En adoptant des stratégies adaptées et en mettant en place des aménagements spécifiques, les employeurs peuvent aider les individus avec TDAH à surmonter ces difficultés et à tirer parti de leurs talents uniques. La reconnaissance des besoins particuliers des personnes avec TDAH, combinée à des ajustements appropriés, peut favoriser leur réussite professionnelle et leur épanouissement au travail.



---

## 2.4 Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA)

Le Trouble du Spectre Autistique (TSA) est un trouble neurodéveloppemental complexe qui se manifeste par des difficultés dans la communication sociale, des comportements répétitifs et des intérêts restreints. Les symptômes varient largement d'une personne à l'autre, allant des formes plus sévères qui nécessitent un soutien significatif aux formes plus légères où les individus peuvent fonctionner relativement indépendamment.

Parlons alors de la **dyade autistique** telle qu'elle est définie dans le DSM-5 (Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, 5e édition). Cette dyade est au cœur du diagnostic du trouble du spectre autistique (TSA) et se compose de deux grands domaines de symptômes :

### 1. Déficits persistants dans la communication et l'interaction sociale

- Difficultés dans les interactions sociales réciproques

Les personnes avec TSA peuvent éprouver des difficultés à établir et maintenir des relations sociales. Elles peuvent avoir du mal à comprendre et répondre aux signaux sociaux tels que les expressions faciales, les gestes et les intonations de la voix. Cela inclut aussi une difficulté à partager des émotions et des intérêts avec les autres.

- Déficits dans les compétences de communication non verbale

Les individus avec TSA peuvent présenter des difficultés avec la communication non verbale, y compris le langage corporel, le contact visuel, et les expressions faciales. Ils peuvent avoir une manière atypique d'utiliser ou de comprendre les signaux non verbaux, ce qui peut rendre la communication moins fluide et plus difficile à comprendre pour les autres.

- 
- Difficultés avec les relations sociales adaptées au développement

Les personnes avec TSA peuvent éprouver des difficultés à adapter leurs comportements sociaux aux différents contextes et situations sociales. Cela peut se traduire par une difficulté à comprendre les normes sociales et les attentes, ce qui peut entraîner des comportements inappropriés ou mal interprétés.

## 2. Comportements, intérêts et activités restreints et répétitifs

- Comportements répétitifs et stéréotypés

Les personnes avec TSA peuvent présenter des comportements répétitifs, comme des mouvements répétitifs (balancements, battements de mains) ou des routines rigides. Ces comportements peuvent servir de mécanismes d'auto-régulation ou de réconfort, mais ils peuvent également interférer avec la flexibilité comportementale.

- Intérêts restreints et fixations

Les individus avec TSA peuvent développer des intérêts très spécifiques et restreints. Ces intérêts peuvent devenir très intenses et absorbants, occupant une grande partie de leur temps et de leur énergie. Les sujets d'intérêt peuvent varier de l'obsession avec des détails ou des objets particuliers à des connaissances approfondies dans des domaines spécifiques.

- Résistance au changement et rigidité comportementale

Les personnes avec TSA peuvent montrer une résistance marquée au changement et une rigidité comportementale. Elles peuvent avoir du mal à adapter leurs routines ou à faire face aux imprévus, ce qui peut engendrer de l'anxiété ou du stress en cas de changements dans leur environnement ou leurs routines.

---

## Difficultés dans le milieu professionnel

### 1. Communication et interaction sociale

Les individus avec TSA peuvent rencontrer des difficultés dans la communication et l'interaction sociale. Ils peuvent avoir du mal à comprendre les subtilités de la communication non verbale, les expressions faciales ou le ton de la voix, ce qui peut compliquer les relations avec les collègues et les supérieurs.

Une étude de Klin et al. (2007) a montré que les personnes avec TSA peuvent éprouver des difficultés significatives dans la communication sociale, affectant leur capacité à participer efficacement aux réunions de groupe et à comprendre les attentes non dites au travail.

### 2. Sensibilité sensorielle et environnement de travail

Les personnes avec TSA peuvent avoir une sensibilité accrue aux stimuli sensoriels, comme les bruits forts, les lumières vives ou les environnements encombrés. Ces éléments peuvent provoquer un inconfort ou une détresse, affectant leur concentration et leur performance.

Une recherche de Baranek et al. (2006) souligne que les environnements de travail bruyants ou visuellement stimulants peuvent être particulièrement problématiques pour les individus avec TSA, nécessitant des aménagements spécifiques pour réduire les distractions sensorielles.

### 3. Gestion du changement et des imprévus

Les personnes avec TSA peuvent être très attachées à des routines et des structures prévisibles. Les changements imprévus ou les ajustements de dernière minute dans les tâches ou les horaires peuvent causer du stress et de l'anxiété.

Une étude de Happé et Frith (2006) indique que la résistance au changement est une caractéristique commune chez les personnes avec TSA, et que les environnements de travail qui intègrent des changements fréquents peuvent être particulièrement difficiles à gérer.

---

#### 4. Gestion des tâches multiples

Les individus avec TSA peuvent éprouver des difficultés à gérer plusieurs tâches simultanément ou à prioriser des tâches complexes. Ils peuvent avoir besoin de stratégies spécifiques pour structurer leur travail et se concentrer sur une tâche à la fois.

Une recherche de Klin et al. (2009) montre que les difficultés avec les tâches multi-complexes sont courantes chez les personnes avec TSA, ce qui peut affecter leur capacité à accomplir des projets qui nécessitent une gestion simultanée de plusieurs aspects.

#### 5. Relations interpersonnelles et dynamique de groupe

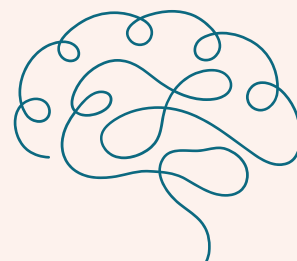
Les personnes avec TSA peuvent rencontrer des défis dans la gestion des dynamiques de groupe et des relations interpersonnelles. Ils peuvent avoir du mal à comprendre les nuances sociales ou à s'intégrer dans des équipes où les interactions informelles sont courantes.

Une étude de Landa et al. (2007) souligne que les individus avec TSA peuvent avoir des difficultés à lire les indices sociaux et à naviguer dans les relations interpersonnelles complexes au travail.

#### 6. Adaptation à la culture organisationnelle

L'intégration dans une culture organisationnelle spécifique peut être difficile pour les personnes avec TSA, surtout si la culture du lieu de travail repose fortement sur des interactions sociales et des comportements informels.

Une recherche de Weiss et al. (2014) montre que les personnes avec TSA peuvent avoir besoin de plus de soutien pour comprendre et s'adapter aux normes culturelles et sociales d'un environnement de travail spécifique.



---

## **Solutions et adaptations possibles :**

Pour soutenir les individus avec TSA dans le milieu professionnel, plusieurs adaptations peuvent être mises en place :

### **1. Créer un environnement de travail calme et structuré**

Un environnement de travail calme, avec des espaces désignés pour les distractions minimales, peut aider à réduire la surcharge sensorielle et à améliorer la concentration des personnes avec TSA. Utiliser des écrans de séparation et offrir des options de travail à distance peuvent également être bénéfiques.

### **2. Mettre en place des routines et des procédures claires**

Établir des routines claires et des procédures bien définies peut aider à réduire l'anxiété liée aux changements et à améliorer l'efficacité. Fournir des instructions détaillées et des plans de tâches structurés peut également faciliter la gestion des tâches pour les personnes avec TSA.

### **3. Offrir des formations sur les compétences sociales**

Des formations spécifiques sur les compétences sociales et les ateliers de sensibilisation peuvent aider les personnes avec TSA à améliorer leurs interactions sociales et à mieux comprendre les normes sociales du lieu de travail.

### **4. Utiliser des outils de soutien visuel**

Les outils de soutien visuel, tels que des calendriers, des listes de tâches, et des aides visuelles pour les instructions, peuvent aider à la gestion des tâches et à la compréhension des attentes professionnelles.

### **5. Fournir un soutien et un mentorat**

Mettre en place des programmes de mentorat ou de coaching peut offrir un soutien supplémentaire et des conseils personnalisés pour les personnes avec TSA, facilitant ainsi leur intégration et leur développement professionnel.

---

## 6. Encourager des aménagements flexibles

Permettre des horaires flexibles ou des arrangements de travail personnalisés peut aider à répondre aux besoins individuels des personnes avec TSA, leur offrant la possibilité de travailler dans des conditions qui leur sont les plus favorables.

En mettant en place ces ajustements et soutiens, les employeurs peuvent aider les individus avec TSA à s'épanouir dans leur environnement professionnel, à surmonter les défis spécifiques qu'ils rencontrent et à maximiser leur potentiel.

### **ZOOM SUR LA DOUBLE EXCEPTIONNALITÉ :**

La double exceptionnalité se réfère à la présence simultanée de deux caractéristiques exceptionnelles ou atypiques chez un individu, souvent dans des domaines très différents. Cette notion est couramment utilisée pour décrire des personnes qui présentent à la fois un Haut Potentiel Intellectuel (HPI) et un trouble du spectre autistique (TSA), mais elle peut également s'étendre à d'autres combinaisons atypiques comme le TDAH avec hypersensibilité.

Dans un contexte professionnel, ces individus peuvent offrir une expertise et une innovation exceptionnelles mais nécessitent des ajustements pour leurs défis sociaux. La création de postes qui valorisent leur spécialisation intellectuelle tout en fournissant un soutien pour les interactions sociales et les ajustements comportementaux peut favoriser leur réussite professionnelle. Les employeurs doivent être conscients des compétences intellectuelles élevées que ces individus peuvent apporter, tout en reconnaissant les besoins spécifiques en matière de communication et d'adaptabilité. Les environnements de travail peuvent bénéficier d'une flexibilité accrue et d'un soutien ciblé pour optimiser la contribution de ces personnes.

---

## 2.5 Les dys : troubles de l'apprentissage

Les troubles "Dys" regroupent un ensemble de troubles spécifiques des apprentissages affectant les capacités à lire, écrire, s'exprimer, calculer ou organiser ses pensées et actions. Ces troubles incluent la dyslexie (difficultés de lecture), la dysorthographe (difficultés à écrire correctement), la dyscalculie (difficultés en mathématiques), la dysphasie (troubles du langage) et la dyspraxie (troubles de la coordination et des mouvements). En général, ces troubles sont reconnus dès l'enfance, mais leurs répercussions persistent souvent à l'âge adulte, notamment dans le cadre professionnel.

Les personnes atteintes de troubles "Dys" peuvent faire face à des défis spécifiques dans le monde du travail, bien qu'elles puissent également développer des stratégies d'adaptation efficaces au fil du temps.

1. Dyslexie : Les personnes dyslexiques éprouvent des difficultés à lire et à déchiffrer les mots, ce qui peut compliquer la gestion des documents professionnels, des e-mails ou des rapports écrits. Dans un environnement de travail où la lecture rapide est souvent nécessaire, cela peut provoquer un sentiment de retard par rapport aux autres. Une étude de Lyon et al. (2003) montre que les adultes dyslexiques mettent plus de temps à traiter l'information écrite et à la retranscrire correctement, ce qui peut réduire leur efficacité perçue.

2. Dysorthographe : Ce trouble affecte la capacité à écrire de manière correcte, entraînant des erreurs fréquentes dans la rédaction de textes, e-mails ou autres documents officiels. Cela peut mener à une sous-estimation de leurs compétences professionnelles, alors que le fond de leur travail reste souvent de qualité. Snowling et al. (2000) ont montré que les adultes dysorthographiques ressentent une pression constante pour éviter les erreurs, ce qui peut augmenter le stress dans des postes nécessitant une communication écrite régulière.

---

3. Dyscalculie : La dyscalculie impacte la capacité à comprendre et à manipuler les nombres, ce qui peut poser des problèmes dans des professions qui exigent une gestion fréquente des chiffres, comme la comptabilité, la finance ou les postes de gestion. Butterworth (2005) a mis en évidence que les adultes dyscalculiques ont des difficultés à suivre des tableaux financiers ou à réaliser des opérations mathématiques de base, entraînant parfois un stress important dans des postes liés aux chiffres.

4. Dyspraxie : Ce trouble affecte la coordination motrice et la planification des mouvements, ce qui peut compliquer les tâches nécessitant de la précision manuelle ou une bonne gestion spatiale. Dans le milieu professionnel, cela peut se traduire par des difficultés à manipuler des outils ou des objets techniques, ou à organiser l'espace de manière fonctionnelle. Kirby et Sugden (2007) ont montré que les adultes dyspraxiques sont souvent perçus comme maladroits ou désorganisés, ce qui peut affecter leur estime de soi et leur place dans des équipes professionnelles.

5. Dysphasie : Ce trouble du langage touche la capacité à s'exprimer de manière fluide et correcte. Les personnes dysphasiques peuvent avoir du mal à formuler leurs idées ou à suivre des conversations complexes. Dans le cadre professionnel, cela peut entraîner des incompréhensions lors des réunions ou des échanges avec les collègues et les supérieurs. Selon une étude de Bishop et Snowling (2004), les adultes dysphasiques rapportent une grande anxiété lors de présentations ou de discussions professionnelles, craignant souvent d'être mal compris.



---

Les troubles "Dys" ne se limitent pas aux compétences cognitives spécifiques ; ils peuvent également affecter l'estime de soi, l'intégration dans une équipe, et la perception des compétences professionnelles. Une étude de Stampoltzis et Polychronopoulou (2009) montre que les adultes avec des troubles d'apprentissage sont plus susceptibles de se sentir stigmatisés ou sous-estimés dans le monde du travail, en raison des jugements portés sur leurs difficultés à réaliser certaines tâches de manière conventionnelle. Cela peut mener à un phénomène de syndrome de l'imposteur, où les personnes atypiques doutent constamment de leur légitimité et de leurs compétences, malgré des réussites concrètes dans leur poste.

En outre, les environnements de travail non adaptés, où il est difficile de réaliser des ajustements ou obtenir un soutien spécifique, peuvent exacerber les défis auxquels sont confrontées les personnes présentant des troubles "Dys". En l'absence de sensibilisation ou de flexibilité de la part des employeurs, ces individus sont plus susceptibles de se sentir isolés, mal compris ou inefficaces dans leurs rôles, ce qui peut les amener à souffrir de burn-out ou à envisager de quitter leur emploi.

**Malgré les difficultés rencontrées, il existe des stratégies et des adaptations qui peuvent grandement améliorer la qualité de vie professionnelle des personnes ayant des troubles "Dys" :**

1. Adaptations technologiques : L'utilisation de logiciels d'assistance comme les correcteurs orthographiques, les logiciels de lecture à voix haute pour les documents écrits (audiobooks, OCR), ou les outils de reconnaissance vocale peut grandement aider les personnes dyslexiques et dysorthographiques à compenser leurs difficultés. Ces outils permettent de réduire le temps passé sur les tâches de lecture et d'écriture, augmentant ainsi leur productivité.

---

2. Organisation et gestion du temps : Les adultes avec dyscalculie ou dyspraxie peuvent bénéficier d'un environnement de travail structuré avec des aides visuelles et des outils d'organisation tels que des calendriers numériques ou des tableaux de bord pour suivre les tâches. Ces aménagements facilitent la planification et l'exécution des tâches en minimisant les oublis ou les erreurs de coordination.

3. Environnement sensoriel adapté : Pour les personnes dyspraxiques, un espace de travail ergonomique, bien organisé, avec des outils adaptés, peut améliorer leur confort et efficacité. De plus, réduire les distractions sensorielles (bruit, lumière vive) peut également permettre aux employés présentant des troubles "Dys" de mieux se concentrer sur leur travail.

4. Formation à la communication : Pour les personnes dysphasiques, des programmes de développement personnel axés sur la communication et des formations spécifiques peuvent les aider à s'exprimer avec plus de confiance dans un contexte professionnel. Encourager un climat de bienveillance au sein de l'équipe, où les erreurs de langage sont comprises et accept

Pour conclure je pourrais dire que les adultes présentant des troubles "Dys" font face à des défis spécifiques dans le cadre professionnel, mais cela ne signifie pas qu'ils sont incapables de réussir. Grâce à une meilleure sensibilisation, des aménagements adaptés et des outils technologiques, ils peuvent surmonter les obstacles liés à leur condition et s'épanouir pleinement dans leurs carrières. Il est essentiel que les employeurs reconnaissent ces besoins particuliers et créent des environnements inclusifs qui permettent à tous les employés de donner le meilleur d'eux-mêmes.



## 3. Les syndromes et obstacles spécifiques aux femmes atypiques

De nombreux syndromes touchent généralement les femmes atypiques qui n'arrivent pas à s'épanouir au travail... ceci n'est qu'un extrait et ne permet en aucun cas d'expliquer toute la complexité de votre situation. Cependant j'espère que cela vous apportera quelques pistes à creuser...

---

3.1. Le syndrome de l'imposteur

---

3.2 La crainte du succès et de l'échec

---

3.3 Le syndrome du caméléon

---

3.4 Le syndrome de la tortue

---

---

## 3.1 Le syndrome de l'imposteur

Le syndrome de l'imposteur est un phénomène psychologique où une personne, malgré des réussites objectives, doute de ses compétences et craint constamment d'être "démasquée" comme étant incompétente ou frauduleuse. Les personnes touchées par ce syndrome sont souvent convaincues que leurs succès sont dus à la chance, à un malentendu, ou à des circonstances extérieures plutôt qu'à leurs propres compétences, efforts ou qualifications.

Le syndrome de l'imposteur se manifeste par une peur intense d'être perçue comme incompétente, ainsi que par une difficulté à reconnaître et à célébrer ses propres réussites. Les personnes qui en souffrent peuvent ressentir un fort sentiment d'insécurité, d'anxiété, et une pression constante pour prouver leur valeur.

Caractéristiques principales :

1. Doutes chroniques : Les personnes concernées doutent régulièrement de leurs capacités, même lorsqu'elles sont qualifiées ou reconnues dans leur domaine.
2. Attribution de la réussite à des facteurs externes : Elles expliquent souvent leurs réussites par des causes externes (la chance, l'aide des autres, des circonstances favorables) plutôt que par leur propre compétence.
3. Peur du démasquage : Elles craignent d'être perçues comme des imposteurs, convaincues qu'elles vont être découvertes et que leurs échecs futurs prouveront leur incompétence.
4. Perfectionnisme et autosabotage : Le syndrome peut les conduire à chercher la perfection ou, paradoxalement, à éviter des situations où elles risqueraient l'échec.

Le syndrome de l'imposteur est courant, particulièrement chez les personnes performantes, les femmes et les individus atypiques. Il peut être un frein à l'épanouissement personnel et professionnel, empêchant les individus de s'autoriser à réussir pleinement et de prendre des risques dans leur carrière.

Le syndrome de l'imposteur est particulièrement prévalent chez les femmes atypiques... Historiquement, les études sur les neuro-atypies ont souvent été menées avec un prisme masculin, ce qui fait que les femmes atypiques sont souvent sous-diagnostiquées ou diagnostiquées tardivement. En conséquence, ces femmes peuvent douter de la validité de leur parcours, pensant qu'elles ne sont pas "vraiment" HPI, TDAH ou autistes. Ce décalage entre leur ressenti et le manque de reconnaissance contribue à l'auto-dévalorisation et à la sensation de ne pas être à leur place. Se rajoute à cela que ces femmes exigent souvent beaucoup d'elles-mêmes pour compenser ce qu'elles perçoivent comme des lacunes ou des différences. Cependant, même lorsqu'elles réussissent, elles se concentrent sur leurs échecs ou imperfections, alimentant ainsi le syndrome de l'imposteur. Elles peuvent croire qu'elles ne sont jamais "assez bonnes", malgré des réussites objectives. Dans le monde professionnel, les femmes atypiques peuvent être sous-estimées en raison de leur différence ou de leur façon singulière d'appréhender les situations. Face à cette invisibilisation de leurs compétences, elles finissent par intérioriser ces jugements externes et renforcer la croyance qu'elles ne sont pas aussi compétentes que les autres. Ce phénomène renforce le syndrome de l'imposteur, surtout dans des environnements professionnels où elles doivent constamment prouver leur valeur.

## Libère ton potentiel : surmonte le syndrome de l'imposteur !



### DANS CET ATELIER, TU AURAS :

- Un carnet de route + UN PDF d'exercices
- Le test du complexe de l'imposteur
- Des outils concrets pour développer ta confiance et dépasser tes limites
- Des vidéos pour t'expliquer comment faire de ce syndrome un allier dans ta vie professionnelle

**DISPONIBLE ICI : <https://www.elodiecrepel.com/atelier-complexe-impositrice>**

---

## 3.2 La crainte du succès et de l'échec

La peur du succès est un phénomène psychologique où une personne redoute les conséquences négatives associées à la réussite. Bien que cela puisse sembler paradoxal, certaines personnes évitent inconsciemment de réussir parce qu'elles anticipent des changements ou des responsabilités accrues qui peuvent les déstabiliser. Cette peur est souvent alimentée par des croyances limitantes, comme l'idée que réussir pourrait entraîner un rejet social, une surcharge de travail, ou des attentes encore plus élevées de la part des autres.

### **Conséquences sur la vie professionnelle :**

#### 1. Autosabotage :

Les personnes qui ont peur du succès peuvent inconsciemment saboter leurs propres efforts, en procrastinant, en ratant des opportunités ou en ne réalisant pas pleinement leur potentiel. Elles peuvent avoir du mal à terminer des projets importants, de peur que la réussite n'apporte plus de responsabilités ou d'attentes.

#### 2. Refus des promotions :

Elles peuvent refuser des promotions ou des responsabilités supplémentaires par crainte de ne pas pouvoir gérer les nouvelles attentes, ou de perdre l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Le succès est vu comme une menace pour leur bien-être.

#### 3. Évitement des opportunités :

Ces personnes peuvent éviter de se mettre en avant, de postuler à des postes plus élevés ou de saisir des opportunités d'avancement, de peur de devoir faire face à des critiques, à des rivalités ou à une pression accrue. Elles préfèrent rester dans l'ombre, dans une zone de confort.

#### 4. Conflit interne :

La peur du succès peut entraîner un sentiment de tiraillement entre l'envie de réussir et la crainte des conséquences. Cela provoque souvent un stress et une frustration accrue, car la personne est partagée entre ses aspirations et sa peur de ce qu'elles impliquent.

---

## 5. Isolement :

Certaines personnes peuvent craindre qu'en réussissant, elles se retrouvent isolées ou rejetées par leur entourage, ou qu'elles changent au point de ne plus se reconnaître elles-mêmes. Cette peur de perdre des relations ou de ne plus être en phase avec leurs collègues ou proches peut limiter leur développement professionnel.

La peur de l'échec est une peur intense et irrationnelle de ne pas réussir, qui peut freiner l'initiative et la prise de risque. Elle peut être ancrée dans des expériences passées, dans un perfectionnisme exacerbé, ou dans des attentes élevées de la part de l'entourage. Cette peur est alimentée par l'idée que l'échec est synonyme de rejet, de jugement négatif ou de perte de valeur personnelle.

### **Conséquences sur la vie professionnelle :**

#### 1. Procrastination :

La peur de l'échec pousse souvent à la procrastination. Face à la crainte de mal faire, certaines personnes retardent l'exécution de tâches importantes ou se bloquent complètement. Cette inertie peut freiner les progrès dans une carrière et empêcher la réalisation d'objectifs professionnels.

#### 2. Manque d'initiative :

Pour éviter le risque d'échouer, les personnes touchées prennent peu d'initiatives. Elles hésitent à proposer de nouvelles idées ou à prendre des décisions importantes, ce qui peut limiter leur progression professionnelle et leur créativité.

#### 3. Perfectionnisme :

Certaines personnes, pour éviter l'échec à tout prix, s'efforcent d'atteindre la perfection dans chaque tâche. Ce perfectionnisme peut conduire à une surcharge de travail, à un stress intense et à l'épuisement. Paradoxalement, il peut aussi entraîner un échec, car le désir de perfection peut empêcher d'achever des projets ou de respecter les délais.

---

#### 4. Baisse de la confiance en soi :

La peur de l'échec peut éroder la confiance en soi. Chaque tâche ou projet devient une source potentielle de stress, car la personne anticipe le pire et doute constamment de ses capacités. Cela entraîne une vision négative de soi-même et un sentiment d'infériorité par rapport aux collègues.

#### 5. Opportunités manquées :

Tout comme pour la peur du succès, la peur de l'échec empêche la personne de saisir les opportunités. Par exemple, elle peut éviter de postuler à un emploi plus élevé ou de proposer un projet innovant, de peur que cela ne fonctionne pas. Cela limite son développement professionnel et l'empêche de progresser dans sa carrière.

Les peurs du succès et de l'échec sont profondément enracinées dans les expériences de nombreuses femmes atypiques, qui naviguent dans des environnements souvent mal adaptés à leur neurodiversité. Ces peurs limitent leur potentiel et les empêchent de s'épanouir pleinement dans leur carrière. Reconnaître ces mécanismes psychologiques et travailler à déconstruire ces croyances limitantes, tout en encourageant une meilleure compréhension des neuro-atypies féminines, est essentiel pour leur permettre de trouver leur place dans le monde professionnel et d'accepter pleinement leurs talents et leurs réussites.



---

## 3.3 Le syndrome du caméléon

Le syndrome du caméléon est un phénomène psychologique où une personne s'adapte constamment à son environnement social en modifiant son comportement, son langage ou son apparence, afin de se fondre dans le groupe et d'être acceptée. Cela implique une sur-adaptation continue, dans laquelle l'individu masque sa véritable personnalité, ses besoins ou ses émotions, souvent au détriment de son bien-être personnel.

Ce comportement n'est pas nécessairement conscient, et il est particulièrement fréquent chez les personnes neuro-atypiques, comme les femmes hypersensibles, autistes ou ayant un trouble du déficit de l'attention (TDAH).

Le syndrome du caméléon repose sur la peur du rejet ou du jugement social. Les personnes qui en souffrent perçoivent que leurs différences (neurodiversité, traits de personnalité atypiques) risquent de les marginaliser. Pour éviter cela, elles apprennent à imiter les comportements attendus dans les situations sociales, que ce soit dans le cadre professionnel, familial ou amical.

Par exemple, une personne autiste peut observer les autres pour apprendre des comportements sociaux qu'elle ne comprend pas intuitivement. Une personne hypersensible peut réprimer ses émotions pour éviter de paraître "trop sensible", tandis qu'une personne avec TDAH peut cacher son agitation ou sa difficulté de concentration pour ne pas sembler distraite.

Les femmes atypiques (hypersensibles, HPI, autistes, TDAH) sont particulièrement sujettes à ce syndrome, car elles sont souvent sous-diagnostiquées et invisibilisées. Les études cliniques et les critères diagnostiques ayant longtemps été basés sur des hommes, ces femmes ne se reconnaissent pas dans les descriptions classiques des neuro-atypies. Elles sont donc plus enclines à se camoufler pour se conformer aux normes sociales et professionnelles, afin de passer inaperçues et d'éviter d'être stigmatisées.

---

Bien que cette stratégie de camouflage puisse aider temporairement à mieux s'intégrer, elle a des conséquences négatives à long terme :

1. Épuisement émotionnel : l'effort constant pour adapter son comportement aux attentes des autres est épuisant. Il conduit souvent à une fatigue mentale et émotionnelle, voire à un burnout.

2. Perte d'identité : à force de s'adapter, certaines personnes finissent par perdre le sens de leur véritable identité. Elles ne savent plus qui elles sont, car elles se sont tellement conformées aux attentes des autres qu'elles ont oublié leurs propres désirs, valeurs ou besoins.

3. Isolement : malgré l'adaptation, ces personnes peuvent se sentir isolées et incomprises. Même si elles sont socialement acceptées, elles ressentent souvent un décalage, car elles ne montrent pas leur vrai "moi".

4. Surcharge cognitive : surveiller constamment son comportement et essayer de l'adapter peut provoquer une surcharge cognitive, car la personne consacre une partie de ses ressources mentales à observer et imiter les autres au lieu de se concentrer pleinement sur ses tâches.

Dans le monde professionnel, cette stratégie peut permettre aux femmes atypiques d'être perçues comme compétentes et adaptées, mais au prix de leur bien-être psychologique. Le camouflage constant peut les empêcher de demander de l'aide ou d'aménager leurs conditions de travail en fonction de leurs besoins réels.

## Pour aller plus loin sur le sujet :



### DANS CET ATELIER, TU AURAS :

- Accès à 7 modules vidéos
- Un carnet de bord + un PDF avec des exercices
- Le test du complexe du caméléon
- Des informations sur le complexe de la caméléone - spécifiques aux femmes atypiques / autistes
- Une intervention d'une psychologue spécialisée dans l'autisme au féminin et la problématique du camouflage

**DISPONIBLE ICI :** <https://www.elodiecrepel.com/atelier-complexe-impostrice>

---

## 3.4 Le syndrome de la tortue

Le syndrome de la tortue, également appelé syndrome de l'auto-sabotage, est un concept popularisé par la psychologue Anne-Claire Froger. Il décrit un phénomène où une personne, par peur de l'échec ou du succès, met en place inconsciemment des comportements qui vont entraver sa propre réussite. L'image de la tortue est utilisée pour illustrer la tendance de ces personnes à se replier sur elles-mêmes lorsqu'elles sont confrontées à des défis ou des opportunités, au lieu de s'ouvrir et de progresser.

Ce syndrome se manifeste par plusieurs comportements ou mécanismes psychologiques :

1. Procrastination : Reporter les tâches importantes ou se concentrer sur des activités non essentielles est une forme d'auto-sabotage. Cela permet de retarder l'inévitable confrontation avec la peur de l'échec ou de la réussite.
2. Perfectionnisme : Un perfectionnisme excessif peut conduire à une paralysie de l'action, où la personne ne se lance jamais dans ses projets de peur de ne pas atteindre un niveau "parfait". Ce besoin de perfection peut masquer une peur profonde de ne pas être à la hauteur.
3. Dévalorisation de soi : Les personnes qui s'auto-sabotent ont tendance à minimiser leurs réussites et à se concentrer sur leurs échecs. Elles peuvent ressentir un profond syndrome de l'imposteur, ce qui les amène à penser qu'elles ne méritent pas leur succès.
4. Évitement : Face à des opportunités ou des situations stressantes, elles préfèrent parfois les éviter plutôt que de prendre des risques. Cela peut se traduire par une forme de retrait, d'abandon de projets ou même par un comportement destructeur comme ne pas préparer une présentation importante ou saboter consciemment une chance professionnelle.
5. Sous-investissement : Une autre forme d'auto-sabotage est de ne pas s'investir pleinement dans ses projets, en donnant le minimum d'effort, créant ainsi une justification à un éventuel échec.

---

Le syndrome de la tortue touche particulièrement les femmes atypiques (HPI, TDAH, autistes, hypersensibles), en raison des multiples pressions auxquelles elles font face, comme la sur-adaptation, le camouflage et le syndrome de l'imposteur. En effet, ces femmes sont souvent habituées à masquer leurs difficultés ou à sous-estimer leur potentiel, ce qui renforce l'auto-sabotage.

Pour ces femmes, la peur de l'échec ou du succès est souvent amplifiée par la difficulté à trouver leur place dans un monde qui ne comprend pas toujours leur manière de fonctionner. Le risque de surexposition lié au succès ou la crainte de ne pas être acceptée si elles échouent pousse beaucoup d'entre elles à adopter des comportements d'évitement ou d'auto-sabotage, préférant se "replier dans leur carapace", à l'image de la tortue, plutôt que de s'exposer.

Dans le domaine professionnel, le syndrome de la tortue peut avoir des répercussions importantes :

- Les femmes atypiques peuvent renoncer à des promotions ou à des postes à responsabilité, par peur de ne pas être à la hauteur ou de perdre leur équilibre personnel.
- Elles peuvent également procrastiner sur des projets importants ou manquer des opportunités en n'osant pas mettre en avant leurs compétences.
- Ce repli peut entraîner une perte de confiance en soi et une stagnation dans leur carrière, car elles se limitent elles-mêmes dans leur progression.

Le syndrome de la tortue illustre bien la manière dont l'auto-sabotage peut empêcher les femmes atypiques de s'épanouir pleinement dans leur vie personnelle et professionnelle. En prenant conscience de ces mécanismes, elles peuvent commencer à déconstruire les schémas qui les freinent et se donner la permission d'échouer, de réussir et de briller sans crainte.



## 4. Et la multipotentialité ?

On en parle beaucoup, et pourtant on mélange beaucoup de choses derrière ce mot. Mais alors de quoi s'agit-il vraiment ? Est-ce qu'il y a des études ? Est-ce une neuroatypie ? Pourriez-vous l'être ? Voici quelques informations sur le sujet... manière de vous mettre l'eau à la bouche !

- 
- |      |            |
|------|------------|
| 4.1. | Définition |
|------|------------|
- 
- |     |                     |
|-----|---------------------|
| 4.2 | Qui cela concerne ? |
|-----|---------------------|
- 
- |     |  |
|-----|--|
| 4.3 | Difficultés et atout de la multipotentialité |
|-----|--|
-

---

## 4.1 Définition

Le concept de multipotentialité a été popularisé par la chercheuse et coach Emilie Wapnick, qui a utilisé ce terme pour décrire les individus qui ne sont pas limités à une seule vocation ou un seul domaine d'expertise. Contrairement à l'idée conventionnelle selon laquelle une personne doit choisir une carrière ou une spécialisation, les multipotentiels préfèrent explorer plusieurs champs simultanément ou en séquence, et peuvent exceller dans chacun d'eux.

Les personnes multipotentielles présentent souvent les caractéristiques suivantes :

1. Curiosité insatiable :

Elles ont un large éventail d'intérêts et aiment explorer de nouveaux sujets ou domaines.

2. Rapide apprentissage :

Elles apprennent souvent très vite, ce qui leur permet de s'adapter à de nouvelles disciplines et de se former en continu.

3. Compétences transversales :

Elles sont capables de transférer des compétences et des idées d'un domaine à un autre, créant ainsi des connexions uniques et des solutions innovantes.

4. Tendance à l'ennui :

Une fois qu'elles maîtrisent un domaine, elles peuvent se lasser et ressentir le besoin de passer à un autre, ce qui peut parfois être perçu comme de l'instabilité.

5. Flexibilité :

Leur capacité à jongler entre différents centres d'intérêt fait d'elles des personnes polyvalentes, souvent capables de s'adapter rapidement à des contextes variés.

---

## 4.2 Qui cela concerne ?

Bien que la multipotentialité soit souvent associée à certains profils neuroatypiques comme les personnes à haut potentiel intellectuel (HPI) ou les personnes atteintes de trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), il est important de souligner que toutes les personnes neuroatypiques ne sont pas nécessairement multipotentiels. De même, toutes les personnes multipotentiels ne sont pas neuroatypiques.

Avant d'être multipotentiel, il est souvent question d'être multipassionné. Les personnes multipotentiels ne se contentent pas d'avoir plusieurs intérêts, elles sont capables de développer ces passions en compétences concrètes et variées. Cette capacité ne se limite pas à une simple curiosité, mais implique un réel investissement dans ces différents domaines, ce qui leur permet d'acquérir des compétences multiples.

Cependant, il est essentiel de comprendre que pour être multipotentiel, il ne suffit pas d'avoir plusieurs centres d'intérêt ; il faut aussi avoir su les développer. Le terme "multipotentiel" met l'accent sur les compétences et les talents. Avoir plusieurs passions ne conduit pas nécessairement à la multipotentialité si ces passions ne se traduisent pas par un développement de compétences dans divers domaines.

Toutes les personnes neuroatypiques ne sont pas multipotentiels. Par exemple, une personne hypersensible peut avoir des centres d'intérêt profonds dans un seul domaine et préférer s'y investir à long terme, sans forcément vouloir ou pouvoir s'épanouir dans plusieurs disciplines. De même, certaines personnes autistes peuvent exceller dans un domaine spécifique tout en éprouvant des difficultés à s'adapter à d'autres.

La multipotentialité n'est donc pas un trait caractéristique universel des personnes neuroatypiques. C'est une qualité qui peut coexister avec certaines neuroatypies, mais qui n'est pas systématique. Cela signifie qu'une personne neuroatypique peut ne pas être multipotentielle, tout comme une personne neurotypique peut tout à fait l'être.

---

## 4.3 Difficultés et atout de la multipotentialité

### Difficultés liées à la multipotentialité dans le monde du travail :

1. Difficulté à choisir une voie unique : les multipotentiels ont souvent des intérêts multiples, ce qui peut les amener à se sentir écartelés entre différentes options professionnelles. Cela peut rendre difficile le choix d'une carrière unique ou spécialisée, souvent valorisée par la société et les recruteurs.

2. Sensation d'instabilité ou de dispersion : les multipotentiels peuvent se sentir éparpillés, sautant d'un domaine à un autre sans se fixer à long terme dans une spécialité. Cette dispersion peut être perçue comme un manque de fiabilité ou de constance par les employeurs.

3. Pression sociale à se spécialiser : le monde professionnel valorise souvent les experts dans un domaine spécifique. Les multipotentiels peuvent donc ressentir la pression de se concentrer sur une seule compétence, alors qu'ils s'épanouissent dans plusieurs. Cette pression peut créer du stress ou un sentiment d'inadéquation.

4. Difficulté à cadrer un parcours linéaire : avec des changements fréquents d'intérêts ou de carrières, les multipotentiels peuvent avoir un parcours professionnel qui paraît moins linéaire, ce qui peut parfois inquiéter les recruteurs ou donner l'impression d'une carrière « atypique » ou « chaotique ».

5. Gestion du temps et de l'énergie : jongler entre plusieurs domaines d'expertise ou projets peut être exigeant en termes de gestion du temps et d'énergie. Cela peut conduire à de l'épuisement professionnel (burnout) si la personne multipotentielle ne parvient pas à établir un équilibre entre ses passions.

6. Incompréhension de la part des collègues ou managers : les personnes multipotentielles peuvent être mal comprises par leur entourage professionnel, qui peut voir leur curiosité et leur polyvalence comme un manque de focus ou un déficit de compétence.

---

## **Atouts de la multipotentialité dans le monde du travail :**

1. Polyvalence et adaptabilité : les multipotentiels ont une capacité exceptionnelle à s'adapter à des situations nouvelles et à apprendre rapidement. Leur aptitude à toucher à plusieurs domaines en fait des collaborateurs flexibles, capables de s'attaquer à des projets variés ou complexes.

2. Vision interdisciplinaire : ayant des compétences dans plusieurs domaines, les multipotentiels sont capables de faire des connexions entre des idées ou des concepts issus de champs différents. Cela peut apporter une vision innovante et créative aux projets, et enrichir les réflexions collectives.

3. Résolution de problèmes créative : la diversité de leurs expériences permet aux multipotentiels d'aborder les problèmes sous des angles variés. Cette capacité à envisager des solutions originales est particulièrement précieuse dans des environnements en constante évolution ou dans des secteurs nécessitant de l'innovation.

4. Curiosité et apprentissage continu : les multipotentiels sont naturellement curieux et aiment apprendre. Ils apportent ainsi une dynamique de développement continu dans l'entreprise, étant souvent en avance sur les nouvelles tendances ou compétences émergentes.

5. Capacité à gérer plusieurs projets : leur habitude de gérer plusieurs centres d'intérêt les rend souvent compétents pour travailler sur plusieurs projets à la fois, tout en maintenant une qualité de travail élevée. Cela peut être un atout dans les environnements où la polyvalence est valorisée.

6. Leadership non conventionnel : en raison de leur parcours souvent atypique et de leur approche transversale, les multipotentiels peuvent exceller dans des rôles de leadership, notamment dans les contextes où des approches non traditionnelles sont nécessaires pour diriger ou résoudre des crises.

---

## 7. Grande capacité d'apprentissage :

leur besoin constant de découvrir et d'apprendre de nouvelles compétences les rend très performants dans des environnements où il faut s'adapter rapidement à des changements technologiques ou sectoriels.

Ainsi, la multipotentialité concerne les personnes qui non seulement ont plusieurs centres d'intérêt, mais qui ont su développer des compétences dans différents domaines. Ce trait n'est pas propre aux personnes neuroatypiques, bien que certaines, comme les HPI ou les TDAH, puissent avoir plus de prédispositions à développer cette capacité en raison de leur curiosité et de leur capacité d'apprentissage. Cependant, toutes les personnes neuroatypiques ne sont pas multipotentielles, et la multipotentialité implique une capacité à cultiver activement ses multiples passions.

En conclusion, les multipotentiels peuvent rencontrer des difficultés dans un monde du travail souvent focalisé sur la spécialisation, mais ils possèdent également des atouts considérables. Leur polyvalence, créativité et capacité à s'adapter les rendent extrêmement précieux, en particulier dans des contextes dynamiques ou innovants.





# 5. La piste de l'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat attire de nombreuses personnes atypiques pour une raison clé : la flexibilité qu'il offre. Malgré ces nombreux avantages, il est essentiel de ne pas idéaliser l'entrepreneuriat. Pour beaucoup d'atypiques, les défis commencent réellement après la décision de se lancer : alors êtes-vous fait pour l'entrepreneuriat ?

- 
- |     |                        |
|-----|------------------------|
| 5.1 | Le mythe et les idéaux |
|-----|------------------------|
- 
- |     |                                  |
|-----|----------------------------------|
| 5.2 | Les avantages pour les atypiques |
|-----|----------------------------------|
- 
- |     |                                   |
|-----|-----------------------------------|
| 5.3 | Faire face à la peur de se lancer |
|-----|-----------------------------------|
-

---

## 5.1 Le mythe et les idéaux

L'entrepreneuriat attire de nombreuses personnes atypiques pour une raison clé : la flexibilité qu'il offre. Le COVID-19 a en effet révélé ce que certains savaient déjà instinctivement – travailler de chez soi, à son propre rythme, sans l'environnement stressant d'un bureau, peut être extrêmement bénéfique pour des profils atypiques comme les hypersensibles, les personnes avec un Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDAH), ou celles du spectre de l'autisme. Cela a confirmé à beaucoup qu'un modèle de travail indépendant, voire entrepreneurial, leur convient mieux.

Pour les hypersensibles, travailler à domicile permet d'éviter les sollicitations sensorielles excessives des open spaces : bruits constants, lumières vives, ou tensions sociales. Sans ces distractions, ils peuvent se concentrer plus profondément sur leur travail, ajuster leur environnement à leurs besoins (silence, musique douce, pauses régulières), ce qui est difficile en entreprise.

De même, les personnes avec un Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) bénéficient d'une réduction des interactions sociales quotidiennes, souvent source de stress. Le télétravail ou l'entrepreneuriat réduit les situations d'incompréhension liées aux codes sociaux implicites et favorise une communication plus directe et claire, notamment par écrit. Cela permet également de mieux gérer leur emploi du temps et leurs besoins spécifiques.

Les HPI (Hauts Potentiels Intellectuels) trouvent souvent dans l'entrepreneuriat un espace plus adapté à leur grande curiosité intellectuelle et à leur besoin d'indépendance. Nombre d'entre eux ressentent de la frustration dans des environnements hiérarchiques stricts ou où leurs idées ne sont pas toujours prises en compte. En créant leur propre structure, ils évitent les situations de conflit d'autorité ou les sentiments de stagnation et peuvent explorer plusieurs centres d'intérêt simultanément.

---

Pour les TDAH, l'entrepreneuriat présente l'avantage de permettre une gestion personnalisée de leur emploi du temps. Ils peuvent travailler dans un environnement plus stimulant ou structuré selon leurs besoins, en jonglant entre différentes tâches ou en prenant des pauses régulières sans la pression des horaires rigides d'un bureau traditionnel.

Cependant, malgré ces nombreux avantages, il est essentiel de ne pas idéaliser l'entrepreneuriat. Pour beaucoup d'atypiques, les défis commencent réellement après la décision de se lancer.

1. L'illusion de la liberté totale : L'un des grands mythes autour de l'entrepreneuriat est de penser qu'en devenant son propre patron, on n'a plus de contraintes. En réalité, chaque client peut devenir une forme de patron, avec des exigences parfois plus contraignantes que celles d'un supérieur direct. Chaque contrat peut être soumis à des attentes strictes, et la pression de la satisfaction des clients peut devenir une source de stress important, surtout pour les atypiques sensibles à la critique.

2. Le double effort pour se faire connaître : Beaucoup imaginent que travailler à son compte signifie travailler moins, ou du moins ne faire que ce qui les passionne. Cependant, un entrepreneur atypique doit souvent se plonger dans des tâches qui ne correspondent pas à ses compétences naturelles : marketing, gestion financière, démarchage, développement de réseaux professionnels. Ce sont des aspects souvent négligés, mais essentiels pour la survie de l'entreprise, et qui peuvent être épuisants, notamment pour les personnes hypersensibles ou TSA, qui ne sont pas à l'aise dans les interactions commerciales.

3. La gestion de la solitude : Travailler seul, sans collègues ni structure sociale, peut être un soulagement, mais aussi un défi sur le long terme. Pour des personnes hypersensibles ou TSA, l'isolement peut devenir pesant. Le manque d'interactions sociales positives ou de collaborations peut entraîner une perte de motivation ou une sensation de déconnexion. Il est important de créer des ponts avec d'autres entrepreneurs ou de s'entourer d'une équipe de confiance pour ne pas sombrer dans cette solitude professionnelle.

---

4. La surcharge mentale et la gestion du temps : L'entrepreneuriat demande souvent une polyvalence immense. Jongler entre les différents rôles (créateur, gestionnaire, communicant, etc.) peut s'avérer très complexe, en particulier pour les atypiques. Le TDAH, par exemple, peut rendre difficile la gestion des multiples tâches qui incombent à un entrepreneur. L'hyperactivité mentale combinée à l'obligation de structurer chaque aspect de son activité peut mener à l'épuisement mental si l'organisation n'est pas optimisée.

#### 5. La peur de manquer d'argent

L'un des défis majeurs de l'entrepreneuriat est l'incertitude financière, surtout dans les premières années. Contrairement au salariat, où l'on perçoit un revenu fixe chaque mois, être à son compte signifie que les revenus peuvent fluctuer énormément. Les périodes fastes alternent souvent avec des moments de creux, où les revenus peuvent être inexistantes, et cela peut générer une forte anxiété chez l'entrepreneur, en particulier s'il a un rapport à l'argent complexe ou marqué par la peur du manque.

Bien que l'entrepreneuriat puisse offrir une liberté et une flexibilité appréciée par les atypiques, il est essentiel de ne pas sous-estimer les défis liés à la gestion financière. Pour les personnes ayant un rapport complexe à l'argent, travailler sur cet aspect est aussi crucial que développer son entreprise. Cela demande du temps, de la patience, et parfois un soutien extérieur (coaching, mentorat) pour ajuster son rapport à l'argent et réussir à surmonter cette peur du manque, tout en maximisant les bénéfices d'une activité professionnelle en phase avec son fonctionnement atypique.



---

## 5.2 Les avantages pour les atypiques

L'entrepreneuriat présente de nombreux avantages pour les personnes atypiques, notamment en raison de la flexibilité qu'il offre et des possibilités de personnaliser son travail. Ce mode de vie permet d'exploiter pleinement certains traits spécifiques aux atypiques comme la créativité, l'autonomie et la capacité à innover, tout en s'adaptant aux besoins personnels et professionnels.

### 1. Créativité et Innovation

Les atypiques, tels que les HPI, les TDAH ou les hypersensibles, sont souvent dotés d'une pensée divergente, c'est-à-dire une capacité à penser « en dehors des sentiers battus ». Leur esprit créatif leur permet de trouver des solutions originales à des problèmes complexes, de remettre en question l'ordre établi et de proposer des idées innovantes. En entrepreneuriat, cette créativité est un atout de taille : elle permet de se démarquer, de créer des produits ou services uniques, et d'apporter une véritable valeur ajoutée à son secteur. Les atypiques peuvent ainsi prospérer dans des environnements où l'innovation est essentielle, comme le développement de nouvelles technologies, la création artistique ou encore la résolution de problèmes complexes dans des domaines variés.

### 2. Autonomie et Liberté

L'autonomie est l'une des caractéristiques les plus recherchées par les atypiques dans le monde professionnel. Dans un cadre entrepreneurial, ils ont la liberté de choisir la manière dont ils travaillent, de fixer leurs propres règles et de définir leur stratégie sans avoir à rendre des comptes à une hiérarchie stricte. Pour certains, comme les personnes HPI ou les TDAH, qui peuvent avoir du mal avec l'autorité ou les environnements rigides, cette autonomie est une véritable bouffée d'air frais.

---

Ils peuvent également choisir les projets sur lesquels ils souhaitent travailler, se concentrant sur ceux qui stimulent leur curiosité et leur intérêt. L'entrepreneuriat offre donc cette opportunité unique de sélectionner les clients et collaborateurs avec lesquels on veut interagir, ce qui permet de s'entourer d'un environnement de travail qui respecte leurs valeurs et leur mode de fonctionnement.

### 3. Équilibre entre vie professionnelle et personnelle

Un autre avantage clé de l'entrepreneuriat est la flexibilité d'organisation qu'il offre. Pour les atypiques, qui peuvent avoir des besoins spécifiques, comme le besoin de calme ou de périodes de repos prolongées, l'entrepreneuriat permet de structurer son emploi du temps en fonction de ses besoins personnels. Cela permet aussi de mieux équilibrer sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Par exemple, un entrepreneur atypique peut adapter son emploi du temps à son chronotype : les personnes qui sont plus productives le matin peuvent organiser leur journée pour commencer tôt et terminer plus tôt, tandis que celles qui préfèrent travailler le soir peuvent ajuster leur planning en conséquence. Cela leur permet de respecter leurs rythmes naturels, ce qui est crucial pour leur bien-être et leur efficacité.

De plus, pour les personnes ayant une vie de famille, comme les parents atypiques, l'entrepreneuriat permet de s'adapter à la vie familiale. Ils peuvent être présents pour leurs enfants lorsqu'ils en ont besoin, sans avoir à se soumettre aux contraintes d'horaires fixes imposés par un employeur.



---

#### 4. Entrepreneuriat comme thérapie

L'entrepreneuriat n'est pas seulement un moyen de gagner sa vie, c'est aussi une forme de développement personnel. Être à son compte exige de se connaître, de comprendre ses forces et ses faiblesses, et de continuellement travailler sur soi. Pour les atypiques, cela peut être particulièrement bénéfique. En effet, créer et gérer une entreprise demande une discipline qui aide à structurer ses idées, à se donner des objectifs et à les atteindre, tout en respectant ses particularités.

Le processus entrepreneurial demande aussi de sortir de sa zone de confort, ce qui peut contribuer à développer la confiance en soi. Les atypiques, qui peuvent parfois souffrir de syndrome de l'imposteur, trouvent dans l'entrepreneuriat un moyen de prouver leur valeur à travers leurs succès, petits ou grands. Chaque étape franchie renforce l'estime de soi et favorise une meilleure gestion de ses peurs, qu'il s'agisse de la peur de l'échec ou de la réussite.

#### 5. Autogestion et adaptation

Les atypiques, souvent perçus comme ayant un sens exacerbé de la responsabilité et une grande indépendance, trouvent également dans l'entrepreneuriat une opportunité d'adapter leur environnement à leurs besoins spécifiques. Cela peut inclure la création d'un espace de travail calme, propice à la concentration, ou l'ajustement de leur environnement physique pour réduire les stimulations sensorielles, comme le bruit ou les lumières vives, qui peuvent être difficiles à gérer pour les hypersensibles.

#### 6. Capacité à s'adapter et résilience

Les atypiques, en raison de leur parcours souvent semé d'embûches dans le monde professionnel classique, ont généralement développé une grande résilience et une capacité d'adaptation. Ils sont habitués à surmonter des obstacles et à trouver des solutions créatives à des problèmes auxquels d'autres ne sont pas confrontés. Cette résilience est un atout majeur en entrepreneuriat, où l'on fait souvent face à des périodes d'incertitude, des échecs temporaires et des ajustements constants.

---

## 5.3 Faire face à la peur de se lancer

Pour les personnes atypiques, l'entrepreneuriat est bien plus qu'une simple activité professionnelle : c'est un mode de vie qui leur permet de s'épanouir, de créer dans un environnement qui respecte leur singularité, et de réconcilier leurs besoins professionnels et personnels. Cependant, il est important de reconnaître que malgré ces avantages, l'entrepreneuriat comporte aussi des défis, notamment liés à la gestion de l'incertitude financière ou à l'auto-discipline. En ayant conscience de ces réalités, les atypiques peuvent trouver dans l'entrepreneuriat un véritable levier d'épanouissement et de réalisation personnelle.

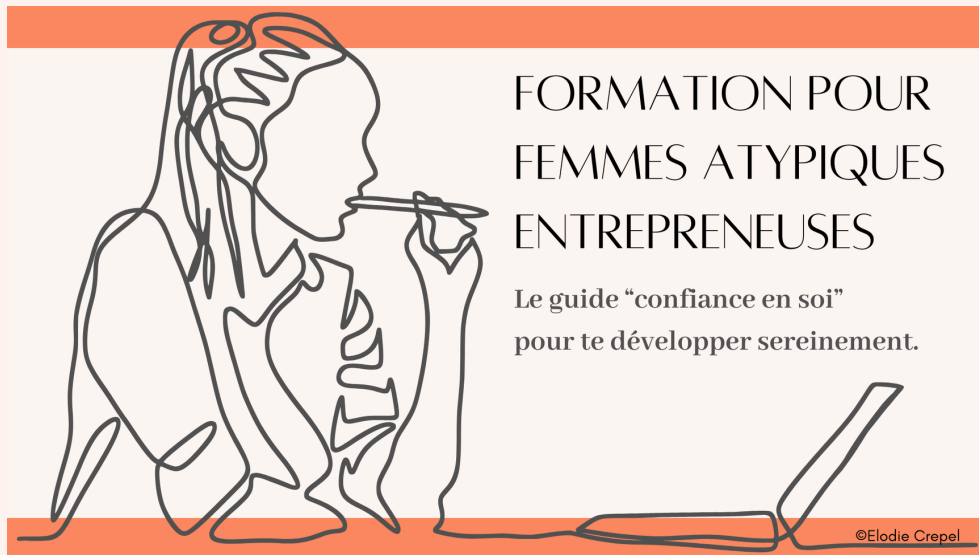
Je comprends tout à fait la crainte de se lancer dans l'entrepreneuriat, moi-même ayant dû passer par là. L'entrepreneuriat offre une grande liberté, permet de structurer son travail en fonction de ses besoins et de ses valeurs, et donne l'opportunité d'exploiter sa créativité. Cependant, il faut aussi faire face à des défis importants, comme la gestion de l'incertitude financière, la nécessité de s'auto-discipliner, et la pression de devoir tout gérer soi-même, du développement de l'activité à la gestion des relations clients.

Avant de se lancer, il est essentiel de peser le pour et le contre, d'évaluer ses ressources personnelles et professionnelles, et de comprendre si ce mode de vie correspond vraiment à ses attentes et à son rythme. Beaucoup de personnes atypiques sont attirées par l'entrepreneuriat, car il permet de s'épanouir dans un cadre moins contraignant et plus adapté à leurs spécificités, mais il est aussi important de ne pas idéaliser cette voie.

Pour faire face à la peur de se lancer, plusieurs pistes peuvent être explorées comme par exemple se former, bien s'entourer, planifier les étapes par lesquelles il faut passer et puis commencer par un petit pas... un simple petit pas. Il faut expérimenter !

---

C'est justement pour vous aider, que j'ai créé une formation dédiée à l'entrepreneuriat pour les femmes atypiques.



En plus de cela, je propose des Masterminds et du Mentorat pour celles qui souhaitent être accompagnées dans cette aventure. Ces programmes offrent un soutien personnalisé et une communauté de femmes qui partagent les mêmes défis, afin d'aider chacune à trouver son équilibre et à s'épanouir pleinement dans cette démarche.





## 6. Votre business plan pour l'avenir

Voici une proposition détaillée pour guider, vous, lectrices atypiques dans la création d'un business plan adapté à votre singularité.

Ce plan vous permettra - maintenant que vous avez pris connaissance de toutes les informations dans cet e-book- de faire le point sur votre situation actuelle, sur vos aspirations et les obstacles éventuels... tout en vous aidant à structurer votre réflexion pour prendre vos décisions éclairées.

Chaque étape contient donc des questions qui vont vous inviter à la réflexion et à la rédaction, ainsi que des orientations possibles pour passer à l'action.

Bonne fin de lecture et bonne réflexion à vous.

---

## 1. Connaissance de soi : Faire le point sur ses atypies

Questions à se poser :

- Est-ce que je comprends bien mes atypies ? Suis-je consciente des spécificités de mon mode de fonctionnement ?
- Est-ce que j'ai besoin d'accompagnement pour identifier ou mieux comprendre mes atypies ? (Ex. : test de HPI, TDAH, TSA, hypersensibilité, etc.)

Actions :

- Faire un bilan de compétences neuro-atypiques ou consulter un professionnel (psychologue, neuropsychologue) pour un diagnostic, si nécessaire.
- Réfléchir aux forces que vos atypies vous apportent dans votre travail (créativité, innovation, résilience) et aux obstacles éventuels (difficultés sociales, gestion de l'attention, etc.).

## 2. Aligner sa vie professionnelle avec ses valeurs

Questions à se poser :

- Quelles sont les valeurs essentielles que je souhaite retrouver dans mon travail ? (Ex. : liberté, créativité, respect, autonomie, sécurité financière, contribution sociale)
- Est-ce que mon travail actuel reflète ces valeurs ? Si non, pourquoi ?
- Comment mes atypies influencent-elles mes valeurs professionnelles ?

Actions :

- Dresser une liste de vos valeurs fondamentales.
- Identifier ce qui vous passionne le plus dans votre travail actuel ou ce qui vous déplaît profondément.

---

### **3. Évaluer la satisfaction professionnelle actuelle**

Questions à se poser :

- Est-ce que mon travail actuel me stimule intellectuellement ? Suis-je suffisamment nourrie par la curiosité et l'apprentissage ?
- Est-ce que je suis reconnue et respectée pour mes compétences ? Ou est-ce que je me sens sous-évaluée ?
- Ai-je la liberté d'exprimer ma créativité ? Mon travail respecte-t-il mon rythme (besoin de calme, autonomie) ?

Actions :

- Rédiger une évaluation honnête de votre satisfaction actuelle : ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.
- Réfléchir aux changements possibles dans votre poste actuel ou envisager une transition professionnelle.

### **4. Identifier les blocages et les croyances limitantes**

Questions à se poser :

- Est-ce que j'ai des syndromes ou croyances limitantes qui affectent mon travail ? (Ex. : syndrome de l'imposteur, peur du succès ou de l'échec, caméléonisme)
- Est-ce que je me sous-estime dans mes compétences ? Ai-je peur de prendre plus de responsabilités ?

Actions :

- Noter les moments où vous avez ressenti un blocage ou une inquiétude.
- Participer à des ateliers ou formations pour travailler sur ces croyances (Ex. : gestion de la peur, affirmation de soi, etc.).

---

## 5. Définir ses priorités professionnelles et personnelles

Questions à se poser :

- Qu'est-ce qui est prioritaire pour moi dans ma vie professionnelle ? (Épanouissement, équilibre vie pro/perso, sécurité financière, évolution de carrière)
- Est-ce que mes priorités actuelles sont respectées ?

Actions :

- Faire une liste de vos priorités professionnelles et personnelles pour mieux les équilibrer.
- Penser à des aménagements possibles dans votre emploi du temps ou votre environnement de travail (ex. : télétravail, aménagements spécifiques à vos atypies).

## 6. Explorer les options professionnelles : Salarial, Freelance ou Entrepreneurial ?

Questions à se poser :

- Est-ce que je préfère l'autonomie que propose le freelancing ou l'entrepreneuriat ? Ou ai-je besoin de la stabilité d'un emploi salarié ?
- Quelles sont les conditions idéales pour que je m'épanouisse ? (Travail en équipe, travail seul, flexibilité d'horaire, etc.)

Actions :

- Explorer les avantages et inconvénients du salariat, du freelancing et de l'entrepreneuriat. Vous pouvez consulter des ressources supplémentaires comme des livres ou des formations en entrepreneuriat (cf. mes formations sur l'entrepreneuriat pour les femmes atypiques).
- Rédiger un plan d'action pour la voie qui vous attire le plus : étapes, compétences à acquérir, partenaires éventuels, etc.

---

## 7. Développer son projet professionnel

Questions à se poser :

- Si je me lance dans un projet entrepreneurial ou une transition professionnelle, comment puis-je utiliser mes atouts atypiques ?
- Quelles sont les ressources dont j'ai besoin pour démarrer ? (Compétences supplémentaires, réseaux, mentorat)
- Est-ce que ce projet est en accord avec mes valeurs et ma vision de l'avenir ?

Actions :

- Créer une vision claire de votre projet, avec une mission, des objectifs concrets, et une analyse des besoins.
- Participer à des Masterminds pour femmes atypiques, comme ceux que je propose, pour partager vos idées et obtenir du soutien.

## 8. Travailler son rapport à l'argent

Questions à se poser :

- Ai-je des croyances limitantes par rapport à l'argent ? Est-ce que j'ai peur de ne pas gagner assez ou de mal gérer mes finances ?
- Comment puis-je construire un rapport plus serein à l'argent dans mon parcours professionnel ?

Actions :

- Faire un bilan financier de votre situation actuelle et de vos objectifs à moyen terme.
- Travailler sur la gestion de l'argent à travers des formations ou un accompagnement financier si nécessaire.

---

## 9. Travailler sur son réseau et sa visibilité

Questions à se poser :

- Ai-je un réseau professionnel qui me soutient et qui peut m'aider à avancer dans mon projet ?
- Comment puis-je accroître ma visibilité professionnelle ? (Ex. : réseaux sociaux, conférences, partenariats)

Actions :

- Rejoindre des réseaux professionnels ou des groupes de femmes atypiques.
- Créer une stratégie de visibilité adaptée à vos forces, que ce soit via le digital, les événements ou des partenariats.

## 10. Créer un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Questions à se poser :

- Est-ce que mon emploi actuel ou mon projet professionnel me permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle ?
- Comment puis-je aménager mes horaires de travail pour mieux respecter mon rythme et mes besoins ?

Actions :

- Réfléchir à des aménagements comme le télétravail, des horaires flexibles, ou des périodes de pause pour trouver un équilibre.
- Prioriser votre santé mentale et votre bien-être dans votre démarche.



---

## **II. Mettre en place une stratégie de développement personnel**

Questions à se poser :

- Comment puis-je continuer à me former et à évoluer professionnellement tout en respectant mes limites ?
- Suis-je ouverte à l'accompagnement (coach, mentor) pour m'aider dans ce cheminement ?

Actions :

- Intégrer des rituels de développement personnel dans votre quotidien (ex. : moments de réflexion, formations régulières, ateliers).
- Participer à des séances de mentorat ou à des programmes spécifiques pour femmes atypiques, comme ceux que je propose.

À travers ce business plan, je vous invite à vous poser les bonnes questions et à prendre des décisions éclairées concernant votre avenir professionnel.

Que vous choisissiez de rester dans votre poste actuel, de vous reconverter, ou de vous lancer dans l'entrepreneuriat, ce processus vous permettra de mieux comprendre vos besoins et de créer une carrière en accord avec votre singularité.

Si vous souhaitez un accompagnement plus poussé, mes formations, Masterminds et programmes de mentorat sont là pour vous aider à franchir chaque étape, et je serais ravie de vous y aider.



---

# Oser la Vie Professionnelle Atypique

---

## **O.V.P.A : UN PROGRAMME EN LIGNE & À VOTRE RYTHME !**

Dans ce programme, je mets à votre service + de 10 ans d'expérience dans le domaine de l'accompagnement, ainsi que mes connaissances en ce qui concerne les atypies et la transition professionnelle (un métier que j'ai eu à coeur d'apprendre et dont j'ai obtenu la certification).

L'OVPA a déjà aidé des centaines de femmes atypiques à trouver leurs voies professionnelles !

Pour vous accompagner à vous épanouir professionnellement en prenant en considération VOS particularités (hypersensibilité, douance, TDAH, dys, TSA ou multipotentialité).

Si vous aspirez à plus ou à mieux, alors ce programme est fait pour vous !

Attention ce programme s'ouvre chaque année en mars pour une durée limitée.

Infos ici : <https://elodiecrepel.com/ovpa/>

---

# Bibliographie

---

Aron, E. N. (1996). *The Highly Sensitive Person: How to Thrive When the World Overwhelms You*. New York: Broadway Books.

Plus généralement tous les ouvrages du Dr Elaine Aron.

Barbara Sher (1994). *Refuse to Choose!: A Revolutionary Program for Doing Everything That You Love*. New York: Rodale Books.

Brackmann, D. (2017). *Je pense trop : Comment canaliser ce mental envahissant*.

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Ballantine Books.

Emilie Wapnick (2017). *How to Be Everything: A Guide for Those Who (Still) Don't Know What They Want to Be When They Grow Up*. New York: HarperOne.

Froger, A.-C. . *Le syndrome de la tortue : ou l'auto-sabotage*.

Gauvrit, N. (2014). *Les surdoués ordinaires*. Paris: PUF.

Grandin, T. (2006). *Thinking in Pictures: My Life with Autism*. New York: Vintage Books.

Kaufman, S. B., & Gregoire, C. (2015). *Wired to Create: Unraveling the Mysteries of the Creative Mind*. New York: Perigee Books.

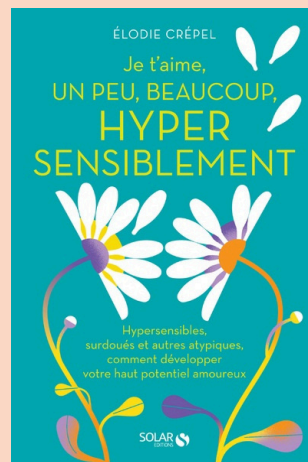
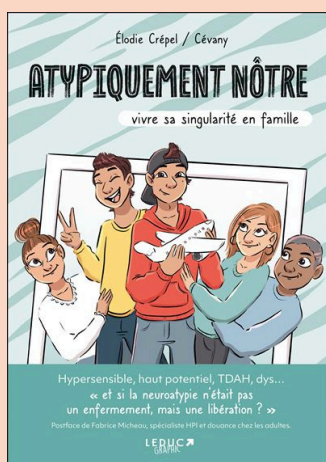
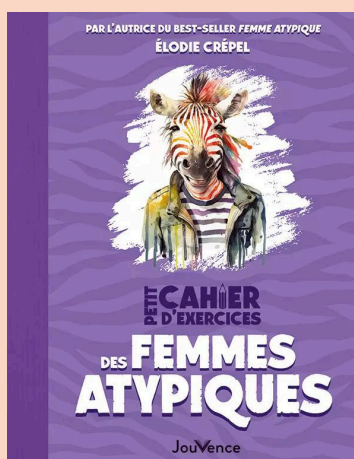
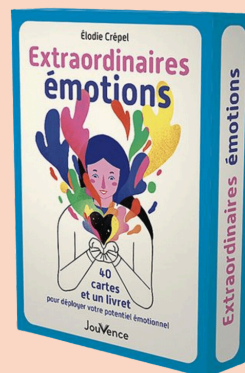
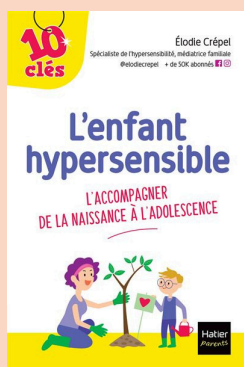
Petitcollin, C. (2011). *Je pense mieux : Vivre heureux avec un cerveau bouillonnant, c'est possible !*

Siaud-Facchin, J. (2008). *Trop intelligent pour être heureux ? L'adulte surdoué*.

Tomasella, S. (2017). *Hypersensibles : mieux se comprendre pour mieux s'accepter - tous les ouvrages du Dr Saverio Tomasella sont recommandés pour comprendre l'hypersensibilité*.



# Mes ouvrages





---

Merci de ta confiance.

J'ESPÈRE DE TOUT COEUR QUE CELA A PU  
T'AIDER À AVANCER SUR TON CHEMIN.  
N'HÉSITE PAS À ME SUIVRE SUR INSTAGRAM  
@ELODIECREPEL OÙ JE PARTAGE CHAQUE JOUR  
DES PUBLICATIONS AFIN D'AIDER LES ATYPIQUES

---



Elodie

# The business plan

VOS ATYPIES :  
ALLIÉES OU  
ENNEMIES ?



★ Pour toutes les  
femmes atypiques  
qui veulent s'épanouir  
professionnellement ★

Par Elodie Crepel

# The business plan

VOS ATYPIES :  
ALLIÉES OU  
ENNEMIES ?



Pour toutes les  
femmes *atypiques*  
qui veulent s'épanouir  
**professionnellement**

Par Elodie Crepel

