REVUE DE PRESSE

HYPERSENS dans les médias

La neurodiversité au travail, du Neurodiversity Experience Day à la presse nationale

De **mai 2025** à **avril 2026**



Moira Wrathall & Audrey Carrafa
Cofondatrices d'HYPERSENS

www.hypersens.co
info@hypersens.co

En bref

Lancée par la première édition du Neurodiversity Experience Day (19 juin 2025, BECI), la visibilité d'HYPERSENS s'est installée dans la durée : la presse cite désormais ses fondatrices comme référence sur la neurodiversité au travail.

13

retombées médiatiques

9

médias belges

12 mois

de visibilité continue

3

formats : presse, web, radio

- **Des articles de fond :** analyses, témoignages et interviews approfondies plutôt que de simples annonces.
- **Des médias de référence :** Le Soir, Le Vif, Trends-Tendances, La Libre, Forbes.be, RTBF La Première, Htag, UCM Magazine, Pub.be.
- **Au-delà de l'événement :** après le NED, HYPERSENS est sollicité comme expert : Le Soir, La Première, UCM Magazine et un dossier de couverture du Vif.
- **Une tonalité positive :** dans l'ensemble des retombées, en français comme en néerlandais.

Vue d’ensemble des retombées

Date	Média	Support	Journaliste	Titre
15 mai 2025	**Pub.be**	Web · FR	—	*Neurodiversity Experience Day : vers une culture d’entreprise plus inclusive*
11 juin 2025	**LaLibre.be**	Web · FR	Solange Berger	*Les entreprises à l’écoute des personnes neurodivergentes*
16 juin 2025	**Forbes.be**	Web · FR	Camille Vernin	*Et si la neurodiversité devenait un levier de performance… ?*
17 juin 2025	**Forbes.be**	Web · NL	Camille Vernin	*Wat als neurodiversiteit een prestatiehefboom… wordt?*
18 juin 2025	**RTBF – La Première**	Radio · FR	Véronique Thyberghien	*Tendances Première*
18 juin 2025	**RTBF – Auvio**	Web · FR	Véronique Thyberghien	*La neurodiversité, un nouveau levier de performance… ?*
26 juin 2025	**Trends-Tendances**	Presse écrite · FR	Xavier Beghin	*Ouvrir le champ des possibles*
12 juillet 2025	**Trends.be**	Web · FR	Xavier Beghin	*Hypersens entend ouvrir le champ des possibles…*
12 sept. 2025	**Htag by Références**	Presse écrite · FR	Allison Lefèvre	*Cultiver la différence*
29 sept. 2025	**Le Soir**	Presse écrite · FR	Mathieu Colinet	*La neurodiversité, potentiel atout en entreprise*
1er oct. 2025	**RTBF – La Première**	Radio + Web · FR	—	*Le Dossier : Et si notre différence était une force en entreprise ?*
Mars 2026	**UCM Magazine**	Presse écrite · FR	—	*Pour certains, la politique des ‘flexdesks’ est une hantise*
23 avril 2026	**Le Vif**	Presse écrite · FR	L. Ponciau, N. Taibi	*Il n’est jamais trop tard pour se faire diagnostiquer*

Retombées hors NED, où HYPERSENS est sollicité comme expert

19 JUIN 2025 · BECI, BRUXELLES

Autour du Neurodiversity Experience Day

Une demi-journée de conférences, de tables rondes et de témoignages pour faire de la neurodiversité un moteur d'intelligence collective et de performance durable. 9 retombées entre mai et septembre 2025.



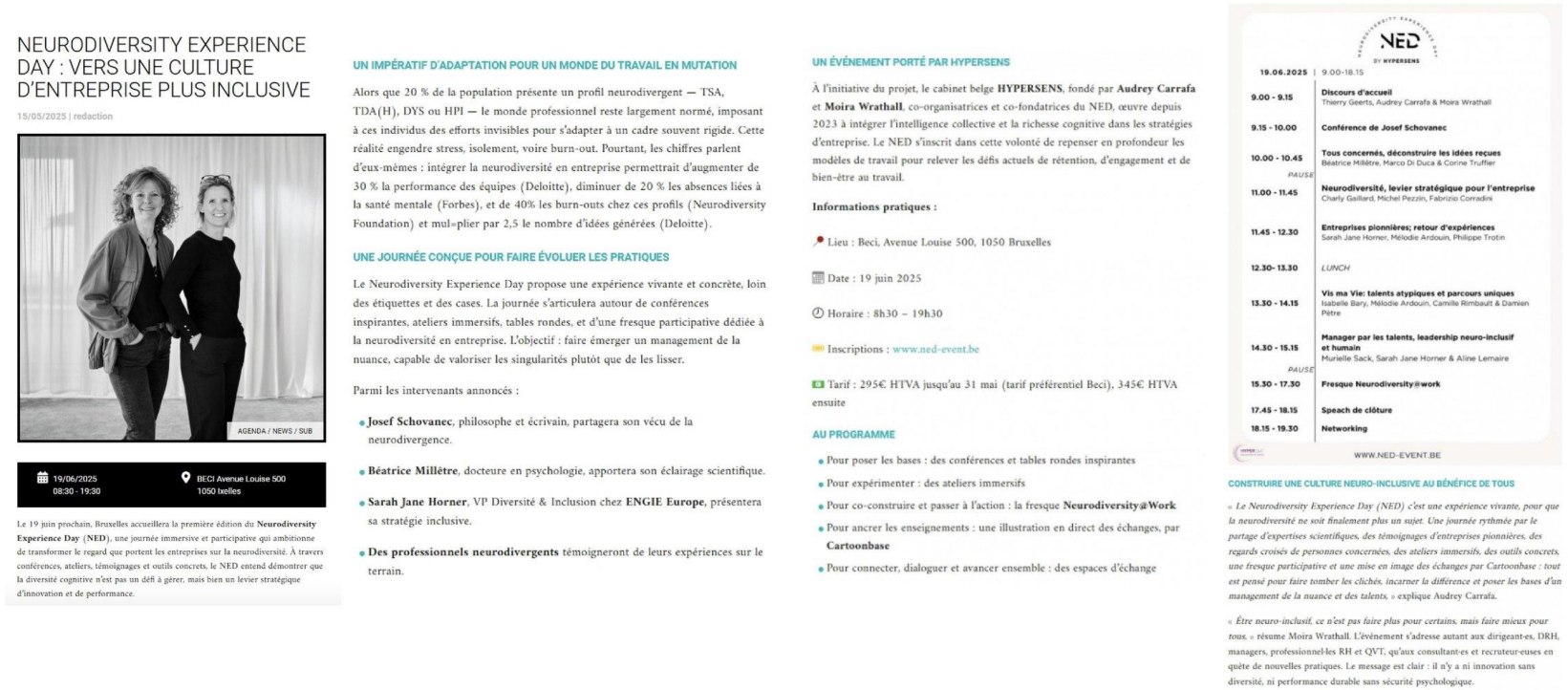
WEB · 15 MAI 2025

Pub.be

Neurodiversity Experience Day : vers une culture d'entreprise plus inclusive

Journaliste : non signé **Langue :** FR **Lien :** pub.be

Annonce de l'événement dans le média de référence du secteur marketing et communication : programme, intervenants et ambition de la journée.



NEURODIVERSITY EXPERIENCE DAY : VERS UNE CULTURE D'ENTREPRISE PLUS INCLUSIVE

15/05/2025 | redaction

19/06/2025 08:30 - 19:30

BECI Avenue Louise 500 1050 belles

Le 19 juin prochain, Bruxelles accueillera la première édition du **Neurodiversity Experience Day** (**NED**), une journée immersive et participative qui ambitionne de transformer le regard que portent les entreprises sur la neurodiversité. À travers conférences, ateliers, témoignages et outils concrets, le NED entend démontrer que la diversité cognitive n'est pas un défi à gérer, mais bien un levier stratégique d'innovation et de performance.

UN IMPÉRATIF D'ADAPTATION POUR UN MONDE DU TRAVAIL EN MUTATION

Alors que 20 % de la population présente un profil neurodivergent — TSA, TDA(H), DYS ou HPI — le monde professionnel reste largement normé, imposant à ces individus des efforts invisibles pour s'adapter à un cadre souvent rigide. Cette réalité engendre stress, isolement, voire burn-out. Pourtant, les chiffres parlent d'eux-mêmes : intégrer la neurodiversité en entreprise permettrait d'augmenter de 30 % la performance des équipes (Deloitte), diminuer de 20 % les absences liées à la santé mentale (Forbes), et de 40% les burn-outs chez ces profils (Neurodiversity Foundation) et mul=plier par 2,5 le nombre d'idées générées (Deloitte).

UNE JOURNÉE CONÇUE POUR FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES

Le Neurodiversity Experience Day propose une expérience vivante et concrète, loin des étiquettes et des cases. La journée s'articulera autour de conférences inspirantes, ateliers immersifs, tables rondes, et d'une fresque participative dédiée à la neurodiversité en entreprise. L'objectif : faire émerger un management de la nuance, capable de valoriser les singularités plutôt que de les lisser.

Parmi les intervenants annoncés :

- **Josef Schovanec**, philosophe et écrivain, partagera son vécu de la neurodivergence.
- **Béatrice Millêtre**, docteure en psychologie, apportera son éclairage scientifique.
- **Sarah Jane Horner**, VP Diversité & Inclusion chez **ENGIE Europe**, présentera sa stratégie inclusive.
- **Des professionnels neurodivergents** témoigneront de leurs expériences sur le terrain.

UN ÉVÉNEMENT PORTÉ PAR HYPERSENS

À l'initiative du projet, le cabinet belge **HYPERSENS**, fondé par **Audrey Carrafa** et **Moira Wrathall**, co-organisatrices et co-fondatrices du NED, œuvre depuis 2023 à intégrer l'intelligence collective et la richesse cognitive dans les stratégies d'entreprise. Le NED s'inscrit dans cette volonté de repenser en profondeur les modèles de travail pour relever les défis actuels de rétention, d'engagement et de bien-être au travail.

Informations pratiques :

Lieu : Beci, Avenue Louise 500, 1050 Bruxelles

Date : 19 juin 2025

Horaire : 8h30 – 19h30

Inscriptions : www.ned-event.be

Tarif : 295€ HTVA jusqu'au 31 mai (tarif préférentiel Beci), 345€ HTVA ensuite

AU PROGRAMME

- Pour poser les bases : des conférences et tables rondes inspirantes
- Pour expérimenter : des ateliers immersifs
- Pour co-construire et passer à l'action : la fresque **Neurodiversity@Work**
- Pour ancrer les enseignements : une illustration en direct des échanges, par **Cartoonbase**
- Pour connecter, dialoguer et avancer ensemble : des espaces d'échange

CONSTRUIRE UNE CULTURE NEURO-INCLUSIVE AU BÉNÉFICE DE TOUS

« Le Neurodiversity Experience Day (NED) c'est une expérience vivante, pour que la neurodiversité ne soit finalement plus un sujet. Une journée rythmée par le partage d'expertises scientifiques, des témoignages d'entreprises pionnières, des regards croisés de personnes concernées, des ateliers immersifs, des outils concrets, une fresque participative et une mise en image des échanges par Cartoonbase : tout est pensé pour faire tomber les clichés, incarner la différence et poser les bases d'un management de la nuance et des talents. » explique Audrey Carrafa.

« Être neuro-inclusif, ce n'est pas faire plus pour certains, mais faire mieux pour tous. » résume Moira Wrathall. L'événement s'adresse autant aux dirigeant·es, DRH, managers, professionnel·les RH et QVT, qu'aux consultant·es et recruteur·euses en quête de nouvelles pratiques. Le message est clair : il n'y a ni innovation sans diversité, ni performance durable sans sécurité psychologique.

LaLibre.be

Les entreprises à l'écoute des personnes neurodivergentes

Journaliste : Solange Berger **Langue :** FR **Lien :** lalibre.be

Article publié en rubrique Économie, avec citations de Moira Wrathall et d'Audrey Carrafa et renvoi vers les inscriptions au NED.

Les entreprises à l'écoute des personnes neurodivergentes

La première édition du Neurodiversity Experience Day aura lieu le 19 juin. Une demi-journée pour repenser les normes du monde du travail face à la neurodiversité qui concerne 20 % de la population.



Solange Berger | Journaliste au service Economie

Publié le 11-06-2025 à 10h42 - Mis à jour le 12-06-2025 à 09h59

Enregistrer



On estime que près de 20 % de la population est neurodivergente. Mais sans pour autant être diagnostiqués. ©pict rider – stock.adobe.com

Des difficultés à être cadré, la nécessité de travailler la nuit pour rattraper les heures perdues la journée, du temps pour prendre des décisions, un manque d'organisation, une grande créativité : voilà quelques-uns des symptômes de Michel, 49 ans, manager en marketing. C'est grâce à son aîné, qui a été diagnostiqué comme neuroatypique il y a douze ans, que Michel a pu mettre des mots sur sa singularité. *"Nous nous sommes posé des questions sur notre enfant et sommes allés consulter un spécialiste. Son diagnostic m'a amené à m'interroger sur mon propre comportement car nous avions des points communs. Dans ma famille, c'est quelque chose dont on ne parlait pas. Enfant, on disait que j'étais fainéant.... Avec le recul, je pense que mon père devait être aussi neurodivergent."* Depuis, ses deux autres enfants ont également été diagnostiqués. Mais avec des profils variés. "*Cela permet de se rendre compte qu'on est tous différents.*"

"J'étais quasi en burn-out"

Dans un premier temps, s'étant autodiagnostiqué, Michel fait de l'automédication pour stabiliser son état. "*Je piquais les pilules de mon fils. La honte. Mais cela me faisait du bien. J'étais plus concentré.*" Les médicaments lui permettent aussi de mettre en place une autre façon de manager ses équipes. *"Je ne suis pas très bon pour l'administratif. Je dois trouver des personnes qui me sont complémentaires et compatibles aussi avec ma façon de travailler."* Dès le recrutement de nouveaux collègues, il évoque sa neurodiversité. "*C'est important d'être honnête et de créer un climat de confiance.*" S'il a pu progresser tout au long de sa carrière et devenir manager, Michel estime néanmoins que sa neurodivergence l'a empêché d'aller plus haut.

Il prend un jour la décision d'arrêter son automédication. Très vite, il se sent dépassé. "*J'avais prévenu mon équipe. Cela leur a permis de mieux me comprendre. Quand j'avais des grosses journées, plusieurs réunions, ça n'allait pas. J'allais droit dans le mur. J'étais quasi en burn-out.*" Ce n'est qu'il y a trois mois qu'il a décidé de consulter et a été diagnostiqué TDA (trouble déficitaire de l'attention) sans hyperactivité. Aujourd'hui, il est à nouveau sous médicament "*mais pas à la petite semaine*".

Sans diagnostic

Le cas de Michel est loin d'être isolé. On estime que près de 20 % de la population est neurodivergente. Mais sans pour autant être diagnostiqués.

"*En Belgique, il y a une prise en charge au niveau des enfants, dans l'enseignement notamment. Mais on n'en parle pas au niveau des adultes. De nombreuses personnes n'en sont mêmes pas conscientes*", note Moira Wrathall, fondatrice, avec Audrey Carrafa, d'Hypersens, un cabinet spécialisé dans la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises à la richesse cognitive et à l'intelligence collective. Elles sont à l'origine de la première édition du Neurodiversity Experience Day (NED) qui aura lieu le 19 juin à Bruxelles. Cette demi-journée (conférences, tables rondes,...) a été conçue "*pour repenser les normes du monde du travail et faire de la neurodiversité un moteur d'intelligence collective, d'innovation et de performance durable*". *"Investir dans un environnement d'écoute, de confiance et de nuance pourrait devenir une nouvelle stratégie de succès en entreprise. Inclure la neurodiversité, c'est, selon diverses études, augmenter de 30 % la performance des équipes, diminuer de 20 % les absences liées à la santé mentale et de 40 % les burn-out chez ces profils et multiplier par 2,5 le nombre d'idées générées.*"

> *"Il est difficile pour les personnes neurodivergentes d'en parler."*
>
> Audrey Carrafa, cofondatrice d'Hypersens et coorganisatrice du Neurodiversity Experience Day

Le sujet reste méconnu. "*Il est difficile pour les personnes neurodivergentes d'en parler. Et pourtant, elles ont parfois intérêt à le faire. Pour qu'on les comprenne mieux. Par exemple, pour une personne qui souffre d'hypersensibilité, un open space est un milieu hostile, énergivore*, indique Audrey Carrafa. *Ce qui est essentiel pour une personne neuroatypique, c'est de bien se connaître, d'être consciente de ses compétences mais aussi de ses limites."*

La sensibilisation à l'existence de ces différences, avec leurs difficultés mais également leur richesse, doit se faire auprès des équipes, des managers et de l'organisation. "*Il faut une culture ouverte à la diversité et l'inclusion. Il importe de casser les stéréotypes*", souligne Moira Wrathall qui évoque le "*management de la nuance*". "*C'est un cran plus loin que le management de la singularité. Le manager va s'adapter à chacun en misant sur l'ouverture et l'écoute. Il ne s'agit pas de faire plus pour certains, mais de faire mieux pour chacun en créant un environnement plus juste, plus humain, plus agile.*"

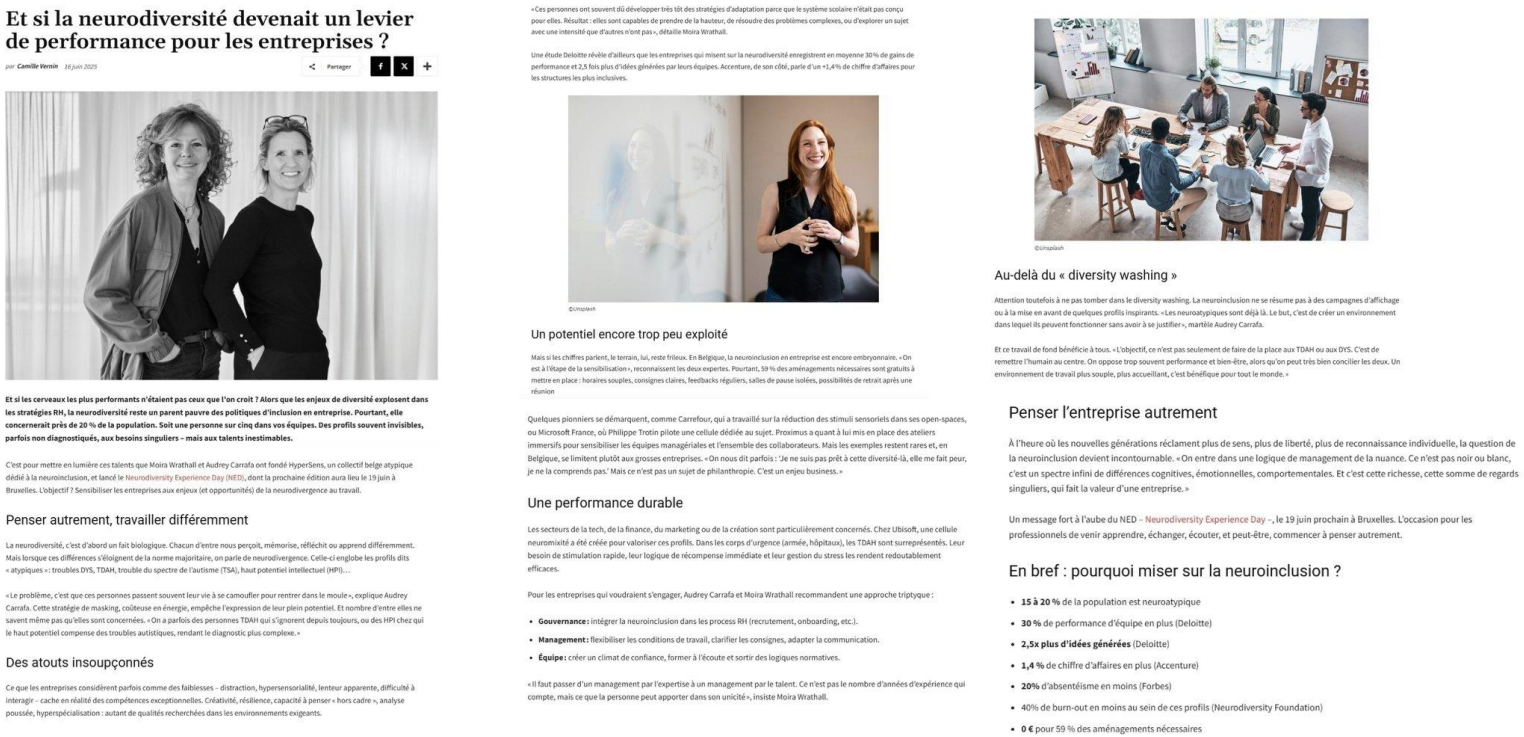
Le NED aura lieu chez Beci, Avenue Louise 500, 1050 Bruxelles, de 9h à 13h30. Inscriptions : https ://www.ned-event.be

Forbes.be

Et si la neurodiversité devenait un levier de performance pour les entreprises ?

Journaliste : Camille Vernin **Langue :** FR **Lien :** forbes.be

La neurodiversité abordée sous l'angle de la performance et de l'innovation, en amont de l'événement.



Et si la neurodiversité devenait un levier de performance pour les entreprises ?

par Camille Vernin 16 juin 2025

Partager

Et si les cerveaux les plus performants n'étaient pas ceux que l'on croit ? Alors que les enjeux de diversité explosent dans les stratégies RH, la neurodiversité reste un parent pauvre des politiques d'inclusion en entreprise. Pourtant, elle concernerait près de 20 % de la population. Soit une personne sur cinq dans vos équipes. Des profils souvent invisibles, parfois non diagnostiqués, aux besoins singuliers – mais aux talents inestimables.

C'est pour mettre en lumière ces talents que Moira Wrathall et Audrey Carrafa ont fondé HyperSens, un collectif belge atypique dédié à la neuroinclusion, et lancé le Neurodiversity Experience Day (NED), dont la prochaine édition aura lieu le 19 juin à Bruxelles. L'objectif ? Sensibiliser les entreprises aux enjeux (et opportunités) de la neurodivergence au travail.

Penser autrement, travailler différemment

La neurodiversité, c'est d'abord un fait biologique. Chacun d'entre nous perçoit, mémorise, réfléchit ou apprend différemment. Mais lorsque ces différences s'éloignent de la norme majoritaire, on parle de neurodivergence. Celle-ci englobe les profils dits « atypiques » : troubles DYS, TDAH, trouble du spectre de l'autisme (TSA), haut potentiel intellectuel (HPI)…

« Le problème, c'est que ces personnes passent souvent leur vie à se camoufler pour rentrer dans le moule », explique Audrey Carrafa. Cette stratégie de masking, coûteuse en énergie, empêche l'expression de leur plein potentiel. Et nombre d'entre elles ne savent même pas qu'elles sont concernées. « On a parfois des personnes TDAH qui s'ignorent depuis toujours, ou des HPI chez qui le haut potentiel compense des troubles autistiques, rendant le diagnostic plus complexe. »

Des atouts insoupçonnés

Ce que les entreprises considèrent parfois comme des faiblesses - distraction, hypersensorialité, lenteur apparente, difficulté à interagir - cache en réalité des compétences exceptionnelles. Créativité, résilience, capacité à penser « hors cadre », analyse poussée, hyperspécialisation : autant de qualités recherchées dans les environnements exigeants.

« Ces personnes ont souvent dû développer très tôt des stratégies d'adaptation parce que le système scolaire n'était pas conçu pour elles. Résultat : elles sont capables de prendre de la hauteur, de résoudre des problèmes complexes, ou d'explorer un sujet avec une intensité que d'autres n'ont pas », détaille Moira Wrathall.

Une étude Deloitte révèle d'ailleurs que les entreprises qui misent sur la neurodiversité enregistrent en moyenne 30 % de gains de performance et 2,5 fois plus d'idées générées par leurs équipes. Accenture, de son côté, parle d'un +1,4% de chiffre d'affaires pour les structures les plus inclusives.

©Unsplash

Un potentiel encore trop peu exploité

Mais si les chiffres parlent, le terrain, lui, reste frileux. En Belgique, la neuroinclusion en entreprise est encore embryonnaire. « On est à l'étape de la sensibilisation », reconnaissent les deux expertes. Pourtant, 59 % des aménagements nécessaires sont gratuits à mettre en place : horaires souples, consignes claires, feedbacks réguliers, salles de pause isolées, possibilités de retrait après une réunion

Quelques pionniers se démarquent, comme Carrefour, qui a travaillé sur la réduction des stimuli sensoriels dans ses open-spaces, ou Microsoft France, où Philippe Trotin pilote une cellule dédiée au sujet. Proximus a quant à lui mis en place des ateliers immersifs pour sensibiliser les équipes managériales et l'ensemble des collaborateurs. Mais les exemples restent rares et, en Belgique, se limitent plutôt aux grosses entreprises. « On nous dit parfois : 'Je ne suis pas prêt à cette diversité-là, elle me fait peur, je ne la comprends pas.' Mais ce n'est pas un sujet de philanthropie. C'est un enjeu business. »

Une performance durable

Les secteurs de la tech, de la finance, du marketing ou de la création sont particulièrement concernés. Chez Ubisoft, une cellule neuromixité a été créée pour valoriser ces profils. Dans les corps d'urgence (armée, hôpitaux), les TDAH sont surreprésentés. Leur besoin de stimulation rapide, leur logique de récompense immédiate et leur gestion du stress les rendent redoutablement efficaces.

Pour les entreprises qui voudraient s'engager, Audrey Carrafa et Moira Wrathall recommandent une approche triptyque :

- **Gouvernance :** intégrer la neuroinclusion dans les process RH (recrutement, onboarding, etc.).
- **Management :** flexibiliser les conditions de travail, clarifier les consignes, adapter la communication.
- **Équipe :** créer un climat de confiance, former à l'écoute et sortir des logiques normatives.

« Il faut passer d'un management par l'expertise à un management par le talent. Ce n'est pas le nombre d'années d'expérience qui compte, mais ce que la personne peut apporter dans son unicité », insiste Moira Wrathall.

©Unsplash

Au-delà du « diversity washing »

Attention toutefois à ne pas tomber dans le diversity washing. La neuroinclusion ne se résume pas à des campagnes d'affichage ou à la mise en avant de quelques profils inspirants. « Les neuroatypiques sont déjà là. Le but, c'est de créer un environnement dans lequel ils peuvent fonctionner sans avoir à se justifier », martèle Audrey Carrafa.

Et ce travail de fond bénéficie à tous. « L'objectif, ce n'est pas seulement de faire de la place aux TDAH ou aux DYS. C'est de remettre l'humain au centre. On oppose trop souvent performance et bien-être, alors qu'on peut très bien concilier les deux. Un environnement de travail plus souple, plus accueillant, c'est bénéfique pour tout le monde. »

Penser l'entreprise autrement

À l'heure où les nouvelles générations réclament plus de sens, plus de liberté, plus de reconnaissance individuelle, la question de la neuroinclusion devient incontournable. « On entre dans une logique de management de la nuance. Ce n'est pas noir ou blanc, c'est un spectre infini de différences cognitives, émotionnelles, comportementales. Et c'est cette richesse, cette somme de regards singuliers, qui fait la valeur d'une entreprise. »

Un message fort à l'aube du NED - Neurodiversity Experience Day -, le 19 juin prochain à Bruxelles. L'occasion pour les professionnels de venir apprendre, échanger, écouter, et peut-être, commencer à penser autrement.

En bref : pourquoi miser sur la neuroinclusion ?

- **15 à 20 %** de la population est neuroatypique
- **30 %** de performance d'équipe en plus (Deloitte)
- **2,5x plus d'idées générées** (Deloitte)
- **1,4 %** de chiffre d'affaires en plus (Accenture)
- **20%** d'absentéisme en moins (Forbes)
- 40% de burn-out en moins au sein de ces profils (Neurodiversity Foundation)
- **0 €** pour 59 % des aménagements nécessaires

Forbes.be (NL)

Wat als neurodiversiteit een prestatiehefboom voor bedrijven wordt?

Journaliste : Camille Vernin **Langue :** NL **Lien :** forbes.be

Version néerlandophone de l'article, qui étend la visibilité du NED au public flamand.



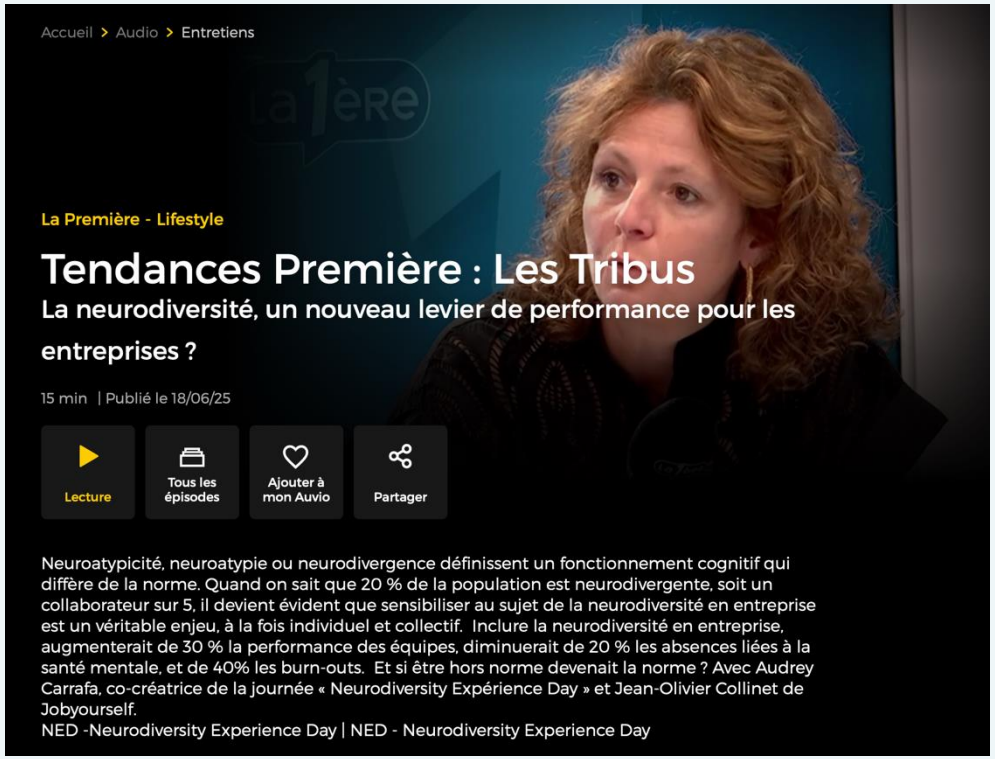
Wat bedrijven soms als zwakheden beschouwen afleiding, hypersensitiviteit, schijnbare traagheid, moeite met interactie verbergt in werkelijkheid uitzonderlijke vaardigheden. Creativiteit, veerkracht, buiten de kaders denken, diepgaande analyse, hyper-specialisatie: dit zijn allemaal kwaliteiten die worden gewaardeerd in veeleisende omgevingen."Deze mensen hebben vaak al vroeg aanpassingsstrategieën moeten ontwikkelen omdat het schoolsysteem niet op hen was gericht. Het resultaat: ze kunnen het grotere geheel overzien, complexe problemen oplossen, of een onderwerp met een intensiteit onderzoeken die anderen niet hebben," verduidelijkt Moira Wrathall.Een Deloitte-onderzoek toont zelfs aan dat bedrijven die inzetten op neurodiversiteit gemiddeld 30% prestatiewinsten boeken en 2,5 keer meer ideeën genereren met hun teams. Accenture spreekt zelfs van een 1,4% hogere omzet voor de meest inclusieve structuren.

RTBF – La Première & Auvio

Tendances Première – « La neurodiversité, un nouveau levier de performance pour les entreprises ? »

Journaliste : Véronique Thyberghien **Langue :** FR **Lien :** auvio.rtbf.be

Séquence radio diffusée sur La Première la veille de l'événement, disponible en réécoute sur Auvio.



Trends-Tendances

Ouvrir le champ des possibles

Journaliste : Xavier Beghin **Langue :** FR

Analyse de trois pages en rubrique Ressources humaines de l'hebdomadaire économique, consacrée à HYPERSENS et à son approche.



56 Analyse
RESSOURCES HUMAINES

HYPERSENS A ORGANISÉ CHEZ BECI
LE PREMIER NEURODIVERSITY EXPERIENCE DAY

Ouvrir le champ des possibles

Ils représentent 20% de la population et sont atteints de troubles la plupart du temps invisibles aux yeux des autres. On les appelle les neurodivergents. Ils souffrent d'autisme, de troubles DYS, de trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité ou sont HPI. Une première journée belge leur a été consacrée pour une meilleure intégration sur nos lieux de travail. XAVIER BEGHIN

Il y a trois ans, Audrey Carrafa et Moira Wrathall ont décidé de fonder Hypersens après une longue carrière dans le marketing et la stratégie d'entreprise. L'une a passé 17 ans chez Thalys, entre autres, comme *corporate & strategic affairs director*, l'autre a fait des passages remarqués chez IBA, NACS, Beci ou MediQuality. Hypersens vise à placer la neurodiversité au cœur de la stratégie des entreprises performantes et innovantes et ainsi valoriser la singularité cognitive au sein du collectif. Neurodiversité ? Cette dénomination concerne les individus qui souffrent de troubles cognitifs et constituent environ 20% de la population. Ils présentent un haut potentiel intellectuel (HPI), sont autistes (syndrome d'Asperger) ou souffrent du trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H), d'hypersensibilité (HSP) ou de troubles DYS (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie...).

"Notre but est de permettre aux entreprises de chausser de nouvelles lunettes, souligne Audrey Carrafa, et leur permettre d'appréhender des difficultés invisibles. Il s'agit de faire attention à ce qui est déjà présent en entreprise. La neurodiversité apporte des bénéfices. Elle peut bousculer les habitudes et rendre les entreprises plus créatives et plus performantes. Il est désormais bien documenté que la diversité dans les équipes améliore la performance d'une entreprise."

Une journée de sensibilisation

Jeudi dernier, dans les locaux de Beci, la chambre de commerce de Bruxelles, Hypersens a organisé son premier Neurodiversity Experience Day. L'entreprise a convié des DRH, des responsables de diversité au sein des entreprises ou encore des consultants RH et coaches à venir écouter les témoignages et retours d'expérience d'experts, majoritairement français car chez nos voisins, grâce à l'impulsion donnée par le groupe Orange, le concept est en plein boom. En Belgique, elle n'en est qu'à ses balbutiements. Pour ouvrir la séance, Josef Schovanec, que les auditeurs de La Première connaissent bien, s'est livré à un plaidoyer très intime. Docteur en philosophie, diplômé de Sciences-Po Paris et chercheur en sciences sociales, il parle 10 langues, mais est resté muet jusqu'à l'âge de six ans. Et pour cause, en plus d'être HPI, il souffre du syndrome d'Asperger.

"Les hommes ne sont ni égaux, ni identiques, sourit-il. Le QI inventé par le docteur Binet est un système fumeux et répugnant, comme si toutes les compétences humaines se situaient sur un seul axe avec une hiérarchie fixe. L'EI, l'intelligence émotionnelle, est bien plus importante. Il faudrait passer moins de temps à tenter de canaliser les enfants et se focaliser sur leurs dons et compétences. Quels qu'ils soient et quelle que soit la façon de les exprimer. Inclure les neurodivergents ne se fait pas par gentillesse, mais par rationalité. Il faut reconnaître leurs différences et compétences. Vous pouvez être aussi doué que vous voulez, vous n'êtes rien seul. Je raconte toujours l'histoire de l'Inspecteur Gadget, l'autiste le plus connu des enfants. S'il ne travaillait pas avec deux personnes différentes de lui, il ne survivrait pas au moindre épisode malgré son grand talent. Au bout de cinq ans, Gadget ne va pas dégadgetiser. Des gens comme lui, il faut les inclure avec intelligence dans les entreprises. Les hommes sont comme les diamants, ils ont de multiples facettes..."

Comme les cas de maladies mentales tel le burn-out, le dépistage des personnes neurodivergentes explose. En Belgique, il y a huit fois plus de diagnostics qu'il y a 20 ans. La porte d'entrée de ce dépistage, c'est la santé mentale.

AUDREY CARRAFA ET MOIRA WRATHALL, fondatrices d'Hypersens



57

Laisser le personnel, quel qu'il soit, mieux exprimer sa singularité et ses compétences enrichit l'intelligence collective d'une entreprise avec des gains de créativité et de performance.

"Le milieu du travail n'est pas forcément adapté pour les autistes, confie Marco Di Duca, psychologue et psychothérapeute spécialisé dans le syndrome d'Asperger. On peut supposer que les neurodivergents sont surreprésentés dans les malades belges de longue durée. La bonne question à se poser, c'est pourquoi ? Pourquoi de tels profils quittent une entreprise ? Travailler dans un *open space* bruyant ou assister à des réunions à 10 dans un endroit clos n'est pas simple pour ces gens-là. La question n'est pas que l'autiste, et toutes les qualités intellectuelles qu'on lui connaît, s'adapte au milieu de travail, mais qu'on lui offre un environnement qui lui permette de s'épanouir."

Intelligence collective

L'inclusion intelligente de ces profils hors du commun rejoint la soif de sens exprimée par les salariés depuis la fin de la pandémie. Les *process* mis en place pour améliorer, soi-disant, la performance et la productivité bridant l'innovation et la singularité. Tout standardiser n'est plus une démarche actuelle et la génération Z le rejette. Amener des neurodivergents dans une entreprise et laisser le personnel, quel qu'il soit, mieux exprimer sa singularité et ses compétences enrichit l'intelligence collective d'une entreprise avec des gains de créativité et de performance. Mieux mobiliser les ressources crée de la valeur et ce qui frappe quand on écoute les experts en neurodiversité, c'est une espèce d'altruisme. Car ce que l'on met en place pour des neurodivergents profite en réalité à tout le monde. Chez Orange, en France, ce sont les salariés qui se sont emparés du sujet et ont créé des communautés centrées sur la neurodivergence et le partage des bonnes pratiques. Chez Microsoft France, sous l'impulsion de collectifs de salariés, des cafés ND ont vu le jour avec une thématique différente à chaque fois. Ils permettent à tout un chacun de s'exprimer.

"Nous avons la chance d'évoluer dans un secteur tech où la plupart des grosses boîtes ont été créées par des neurodivergents, sourit Philippe Trotin, *accessibility lead* chez Microsoft France. Notre Bill Gates en premier. Pour des raisons évidentes de talent, nous avons un programme de recrutement spécifique pour les autistes. Une interview de recrutement ne doit pas être un choc ou une cause de stress. Nous avons ainsi intégré des neurodivergents dans les équipes qui procèdent à ces recrutements. Je suis responsable diversité et membre des RH. Cela facilite le dialogue. Il n'est pas simple pour des neurodivergents de parler aux RH et de déclarer leur handicap qui serait passé inaperçu jusque là. Je suis neurodivergent moi-même. Je souffre de dysorthographie et sans une collègue qui relit tout, j'aurais envoyé des torchons à mes clients. L'IA va nous aider, nous les neurodivergents. Notre communauté chez Microsoft s'est emparée du sujet pour monter des projets concrets."

Chez Microsoft France, la sensibilisation à la neurodiversité a abouti à l'interdiction d'imposer à un salarié d'aller dans une salle de réunion avec tout le monde.



58 Analyse
RESSOURCES HUMAINES

Dans le groupe Engie, la neurodiversité s'est invitée, comme un coup de massue, à l'occasion de l'index annuel des genres. Beaucoup de neurodivergents ne s'y retrouvaient pas et l'ont fait savoir. En fin de compte, cela n'a rien de surprenant vu le nombre de mathématiciens et ingénieurs que le groupe emploie. Ainsi, dans une filiale britannique, Engie a identifié les métiers dans lesquels les neurodivergents pourraient le mieux exprimer leurs talents ou se montrer les plus créatifs.

"Une directrice m'a raconté une histoire édifiante il n'y a pas longtemps, susurre Sarah Jane Horner, *head of DEI, attraction & engagement* chez Engie Europe. En repassant à son bureau un dimanche, elle a découvert un employé en plein travail. Il lui a avoué qu'il venait travailler tous les samedis et dimanches pour rattraper son travail. Car travailler en *open space* était, pour lui, un calvaire. Je suis bien consciente que pour les managers, gérer de tels profils n'est pas simple. Je suis partisane de sortir la neurodiversité de la DEI et d'en faire un sujet business plutôt que RH. Quand on parle de l'intérêt pour le business de tels talents, bizarrement, on capte l'attention de tout le monde. Pour rester au top, il faut, comme le disait si bien Josef Schovanec, aller chercher les talents là où nous n'allons jamais regarder. Ce lien RH-business nous a déjà permis de bien avancer. Même si nous n'en sommes qu'au début."

Former les managers

Dans une intégration intelligente, le manager, déjà soumis à une forte pression de tous côtés, a évidemment un rôle crucial à jouer. Il est essentiel de lui donner du temps pour qu'il soit à l'écoute car, en fin de compte, il n'est pas question de faire plus pour certains mais, mieux pour tout le monde. Il n'en demeure pas moins, à l'instar de la gestion des besoins exprimés par les salariés depuis la pandémie, que tous les managers ne sont pas forcément équipés pour. Que faire ?

"Un manager doit connaître son équipe et investir en elle, conclut Aline Lemaire, l'ancienne directrice marketing de Coca-Cola Benelux aujourd'hui reconvertie dans la consultance centrée sur le leadership et le développement personnel. Le leadership neuro-inclusif implique un accompagnement dans l'authentique avec une approche différenciée. Le monde volatil d'aujourd'hui suppose de faire table rase du passé, d'être agile et d'utiliser les talents autrement. Flexibiliser le travail des neurodivergents est évident et c'est une façon de l'introduire pour tout le monde. Si on encourage les gens à être bienveillants et à l'écoute des différences, la culture d'entreprise devient, de facto, bienveillante. Que faire des managers qui ont été promus pour d'autres raisons que leurs *soft skills*, disiez-vous ? Je me suis posé la question tout récemment. Tout ne doit pas reposer sur leurs épaules et il faut les accompagner, mais tout le monde n'est pas égal face à l'empathie, l'écoute ou le feedback. Parfois, je me dis que certains acceptent le job sans se rendre compte qu'ils n'en ont pas les compétences humaines."

"Flexibiliser le travail des neurodivergents est évident et c'est une façon de l'introduire pour tout le monde." ALINE LEMAIRE, CONSULTANTE

CE PREMIER NEURODIVERSITY EXPERIENCE DAY connaîtra des suites. Avec, entre autres, une journée dédiée aux indépendants et entrepreneurs.

Trends.be

Hypersens entend ouvrir le champ des possibles en plaçant la neurodiversité au cœur de la stratégie des entreprises

Journaliste : Xavier Beghin **Langue :** FR **Lien :** trends.levif.be

Reprise en ligne de l'article de Trends-Tendances.



RESSOURCES HUMAINES

Hypersens entend ouvrir le champ des possibles en plaçant la neurodiversité au cœur de la stratégie des entreprises

Xavier Beghin

Ils représentent 20% de la population et sont atteints de troubles la plupart du temps invisibles aux yeux des autres. On les appelle les neurodivergents. Ils souffrent d'autisme, de troubles DYS, de trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité ou sont HPI. Une première journée belge leur a été consacrée pour une meilleure intégration sur nos lieux de travail.

Il y a trois ans, Audrey Carrafa et Moira Wrathall ont décidé de fonder Hypersens après une longue carrière dans le marketing et la stratégie d'entreprise. L'une a passé 17 ans chez Thalys, entre autres, comme *corporate & strategic affairs director*, l'autre a fait des passages remarqués chez IBA, NACS, Beci ou MediQuality. Hypersens vise à placer la neurodiversité au cœur de la stratégie des entreprises performantes et innovantes et ainsi valoriser la singularité cognitive au sein du collectif.

Neurodiversité ? Cette dénomination concerne les individus qui souffrent de troubles cognitifs et constituent environ 20% de la population. Ils présentent un haut potentiel intellectuel (HPI), sont autistes (syndrome d'Asperger) ou souffrent du trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H), d'hypersensibilité (HSP) ou de troubles DYS (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie...).

"Notre but est de permettre aux entreprises de chausser de nouvelles lunettes, souligne Audrey Carrafa, et leur permettre d'appréhender des difficultés invisibles. Il s'agit de faire attention à ce qui est déjà présent en entreprise. La neurodiversité apporte des bénéfices. Elle peut bousculer les habitudes et rendre les entreprises plus créatives et plus performantes. Il est désormais bien documenté que la diversité dans les équipes améliore la performance d'une entreprise."

Une journée de sensibilisation

Il y a quelques jours, dans les locaux de Beci, la chambre de commerce de Bruxelles, Hypersens a organisé son premier Neurodiversity Experience Day. L'entreprise a convié des DRH, des responsables de diversité au sein des entreprises ou encore des consultants RH et coaches à venir écouter les témoignages et retours d'expérience d'experts, majoritairement français car chez nos voisins, grâce à l'impulsion donnée par le groupe Orange, le concept est en plein boom.

En Belgique, elle n'en est qu'à ses balbutiements. Pour ouvrir la séance, Josef Schovanec, que les auditeurs de La Première connaissent bien, s'est livré à un plaidoyer très intime. Docteur en philosophie, diplômé de Sciences-Po Paris et chercheur en sciences sociales, il parle 10 langues, mais est resté muet jusqu'à l'âge de six ans. Et pour cause, en plus d'être HPI, il souffre du syndrome d'Asperger.

"Les hommes ne sont ni égaux, ni identiques, sourit-il. Le QI inventé par le docteur Binet est un système fumeux et répugnant, comme si toutes les compétences humaines se situaient sur un seul axe avec une hiérarchie fixe. L'EI, l'intelligence émotionnelle, est bien plus importante. Il faudrait passer moins de temps à tenter de canaliser les enfants et se focaliser sur leurs dons et compétences. Quels qu'ils soient et quelle que soit la façon de les exprimer. Inclure les neurodivergents ne se fait pas par gentillesse, mais par rationalité. Il faut reconnaître leurs différences et compétences. Vous pouvez être aussi doué que vous voulez, vous n'êtes rien seul. Je raconte toujours l'histoire de l'Inspecteur Gadget, l'autiste le plus connu des enfants. S'il ne travaillait pas avec deux personnes différentes de lui, il ne survivrait pas au moindre épisode malgré son grand talent. Au bout de cinq ans, Gadget ne va pas dégagetiser. Des gens comme lui, il faut les inclure avec intelligence dans les entreprises. Les hommes sont comme les diamants, ils ont de multiples facettes..."

Comme les cas de maladies mentales tel le burn-out, le dépistage des personnes neurodivergentes explose. En Belgique, il y a huit fois plus de diagnostics qu'il y a 20 ans. La porte d'entrée de ce dépistage, c'est la santé mentale.

"Le milieu du travail n'est pas forcément adapté pour les autistes, confie Marco Di Duca, psychologue et psychothérapeute spécialisé dans le syndrome d'Asperger. On peut supposer que les neurodivergents sont sur-représentés dans les maladies belges de longue durée. La bonne question à se poser, c'est pourquoi ? Pourquoi de tels profils quittent une entreprise ? Travailler dans un *open space* bruyant ou assister à des réunions à 10 dans un endroit clos n'est pas simple pour ces gens-là. La question n'est pas que l'autiste, et toutes les qualités intellectuelles qu'on lui connaît, s'adapte au milieu de travail, mais qu'on lui offre un environnement qui lui permette de s'épanouir."

Intelligence collective

L'inclusion intelligente de ces profils hors du commun rejoint la soif de sens exprimée par les salariés depuis la fin de la pandémie. Les *process* mis en place pour améliorer, soi-disant, la performance et la productivité bridaient l'innovation et la singularité. Tout standardiser n'est plus une démarche actuelle et la génération Z le rejette. Amener des neurodivergents dans une entreprise et laisser le personnel, quel qu'il soit, mieux exprimer sa singularité et ses compétences enrichit l'intelligence collective d'une entreprise avec des gains de créativité et de performance. Mieux mobiliser les ressources crée de la valeur et ce qui frappe quand on écoute les experts en neurodiversité, c'est une espèce d'altruisme. Car ce que l'on met en place pour des neurodivergents profite en réalité à tout le monde.

LAISSER LE PERSONNEL, QUEL QU'IL SOIT, MIEUX EXPRIMER SA SINGULARITÉ ET SES COMPÉTENCES ENRICHIT L'INTELLIGENCE COLLECTIVE D'UNE ENTREPRISE AVEC DES GAINS DE CRÉATIVITÉ ET DE PERFORMANCE.

Chez Orange, en France, ce sont les salariés qui se sont emparés du sujet et ont créé des communautés centrées sur la neurodivergence et le partage des bonnes pratiques. Chez Microsoft France, sous l'impulsion de collectifs de salariés, des cafés ND ont vu le jour avec une thématique différente à chaque fois. Ils permettent à tout un chacun de s'exprimer.

"Nous avons la chance d'évoluer dans un secteur tech où la plupart des grosses boîtes ont été créées par des neurodivergents, sourit Philippe Trotin, *accessibility lead* chez Microsoft France. Notre Bill Gates en premier. Pour des raisons évidentes de talent, nous avons un programme de recrutement spécifique pour les autistes. Une interview de recrutement ne doit pas être un choc ou une cause de stress. Nous avons ainsi intégré des neurodivergents dans les équipes qui procèdent à ces recrutements. Je suis responsable diversité et membre des RH. Cela facilite le dialogue. Il n'est pas simple pour des neurodivergents de parler aux RH et de déclarer leur handicap qui serait passé inaperçu jusque là. Je suis neurodivergent moi-même. Je souffre de dysorthographie et sans une collègue qui relit tout, j'aurais envoyé des torchons à mes clients. L'IA va nous aider, nous les neurodivergents. Notre communauté chez Microsoft s'est emparée du sujet pour monter des projets concrets."

Chez Microsoft France, la sensibilisation à la neurodiversité a abouti à l'interdiction d'imposer à un salarié d'aller dans une salle de réunion avec tout le monde. Dans le groupe Engie, la neurodiversité s'est invitée, comme un coup de massue, à l'occasion de l'index annuel des genres. Beaucoup de neurodivergents ne s'y retrouvaient pas et l'ont fait savoir. En fin de compte, cela n'a rien de surprenant vu le nombre de mathématiciens et ingénieurs que le groupe emploie. Ainsi, dans une filiale britannique, Engie a identifié les métiers dans lesquels les neurodivergents pourraient le mieux exprimer leurs talents ou se montrer les plus créatifs.

"Une directrice m'a raconté une histoire édifiante il n'y a pas longtemps, susurre Sarah Jane Horner, *head of DEI, attraction & engagement* chez Engie Europe. En repassant à son bureau un dimanche, elle a découvert un employé en plein travail. Il lui a avoué qu'il venait travailler tous les samedis et dimanches pour rattraper son travail. Car travailler en *open space* était, pour lui, un calvaire. Je suis bien consciente que pour les managers, gérer de tels profils n'est pas simple. Je suis partisane de sortir la neurodiversité de la DEI et d'en faire un sujet business plutôt que RH. Quand on parle de l'intérêt pour le business de tels talents, bizarrement, on capte l'attention de tout le monde. Pour rester au top, il faut, comme le disait si bien Josef Schovanec, aller chercher les talents là où nous n'allons jamais regarder. Ce lien RH-business nous a déjà permis de bien avancer. Même si nous n'en sommes qu'au début."

Ce premier Neurodiversity Experience Day connaîtra des suites. Avec, entre autres, une journée dédiée aux indépendants et entrepreneurs. © FABIENNE ANTOMARCHI

Former les managers

Dans une intégration intelligente, le manager, déjà soumis à une forte pression de tous côtés, a évidemment un rôle crucial à jouer. Il est essentiel de lui donner du temps pour qu'il soit à l'écoute car, en fin de compte, il n'est pas question de faire plus pour certains mais, mieux pour tout le monde. Il n'en demeure pas moins, à l'instar de la gestion des besoins exprimés par les salariés depuis la pandémie, que tous les managers ne sont pas forcément équipés pour. Que faire ?

"FLEXIBILISER LE TRAVAIL DES NEURODIVERGENTS EST ÉVIDENT ET C'EST UNE FAÇON DE L'INTRODUIRE POUR TOUT LE MONDE." – ALINE LEMAIRE, CONSULTANTE

"Un manager doit connaître son équipe et investir en elle, conclut Aline Lemaire, l'ancienne directrice marketing de Coca-Cola Benelux aujourd'hui reconvertie dans la consultance centrée sur le leadership et le développement personnel. Le leadership neuro-inclusif implique un accompagnement dans l'authentique avec une approche différenciée. Le monde volatil d'aujourd'hui suppose de faire table rase du passé, d'être agile et d'utiliser les talents autrement. Flexibiliser le travail des neurodivergents est évident et c'est une façon de l'introduire pour tout le monde. Si on encourage les gens à être bienveillants et à l'écoute des différences, la culture d'entreprise devient, de facto, bienveillante. Que faire des managers qui ont été promus pour d'autres raisons que leurs *soft skills*, disiez-vous ? Je me suis posé la question tout récemment. Tout ne doit pas reposer sur leurs épaules et il faut les accompagner, mais tout le monde n'est pas égal face à l'empathie, l'écoute ou le feedback. Parfois, je me dis que certains acceptent le job sans se rendre compte qu'ils n'en ont pas les compétences humaines."

Htag by Références

Cultiver la différence

Journaliste : Allison Lefèvre **Langue :** FR

Dossier diversité et inclusion du magazine RH, qui revient sur les échanges du NED et prolonge la visibilité de l'événement à la rentrée.



DIVERSITÉ & INCLUSION

La neurodiversité : une richesse pour les entreprises !

Cultiver la différence

Trouble dys', de l'attention, du spectre autistique, haut potentiel intellectuel... Près d'une personne sur cinq présenterait une (des) neuroatypie(s). Comment intégrer ces modes de fonctionnement différents au sein des organisations et en faire un levier d'attractivité, de compétitivité et de robustesse ? Cette question était au cœur des échanges du Neurodiversity Experience Day.



« Le changement s'inscrit dans un trajet »

Sarah Jane Horner, Engie Europe

Un enjeu business, pas seulement RH !





Philippe Trotin, Microsoft France

AU BÉNÉFICE DE TOUS

Animation d'un café dédié à la neurodiversité, mise à disposition de solutions numériques, modes de recrutement et management adaptés... Chez Microsoft France, l'inclusion s'expérimente au quotidien.

SEPTEMBRE 2025 – AVRIL 2026

HYPERSENS, voix de référence sur la neurodiversité au travail

Après le NED, la presse nationale et la radio publique sollicitent Moira Wrathall et Audrey Carrafa comme expertes : 4 nouvelles retombées, dont un dossier de couverture du Vif.



Le Soir

La neurodiversité, potentiel atout en entreprise

Journaliste : Mathieu Colinet **Langue :** FR

Article d'une page dans la rubrique « l'instant psycho » (p. 21). Audrey Carrafa y détaille les axes recommandés aux entreprises : environnement de travail, organisation et flexibilité, culture de l'écoute et du feedback, leadership de la nuance.



LUNDI 29 septembre 2025 / Edition Bruxelles / Quotidien / N° 226 / 3,20 € / 02 225 55 55

SÉCURITÉ
Les drones dans le viseur du Danemark avant le sommet européen P. 5

ENQUÊTE
La mouvance antifa reprend du poil de la bête P. 8 & 9

sports
L'Union toujours invaincue P. 17

LE SOIR

CAHIER SPÉCIAL 7 PAGES

ENCORE SACRÉ

Intouchable, le Slovène Tadej Pogacar s'est offert un deuxième titre de champion du monde ce dimanche à Kigali. Il s'est imposé avec une minute et 28 secondes d'avance sur Remco Evenepoel, deuxième. P. 13 & 15

Les Belges veulent davantage de militaires en rue

Si la plupart des Belges se sentent en sécurité dans leur quartier, près de deux sur trois souhaitent voir l'armée patrouiller, révèle notre Grand Baromètre.

Le Grand Baromètre

ÉDITO
JULIEN THOMAS

Des Bruxellois toujours plus désorientés

LITTÉRATURE
Comment les pirates du livre sont gommés de vos écrans P. 12

TECHNO
Quand le wifi remplace les serrures de portes P. 20

NEW BR-X3 ADVANCED TIME INSTRUMENTS
Bell & Ross



Lundi 29 septembre 2025 LE SOIR

l'instant psycho 21

INCLUSIVITÉ

La neurodiversité, potentiel atout en entreprise

Pour favoriser l'intégration et le bien-être des personnes autistes, TDAH, « dys » et haut potentiel, les entreprises doivent imaginer une série d'aménagements.

MATHIEU COLINET

Les personnes neurodiverses ont un autre fonctionnement cognitif, elles sont susceptibles d'apporter une autre façon de penser et un autre regard

Stéphanie Delroisse
Professeure de psychologie à l'UCLouvain

Pour répondre aux besoins des personnes neuro-atypiques, il est nécessaire d'adapter l'environnement de travail. © Canva.

RTBF - La Première & Auvio

Tendances Première - Le Dossier : « Et si notre différence était une force en entreprise ? »

Journaliste : non mentionné **Langue :** FR **Lien :** auvio.rtbf.be

Second passage sur La Première : Audrey Carrafa est l'une des invitées du dossier de 34 minutes sur les défis et les atouts des profils neurodivergents au travail, aux côtés de Jean-Olivier Collinet (JobYourself) et de la neuropsychologue Lina Regragui (H.U.B).



Les invités

- **Audrey Carrafa** – cofondatrice d'HYPERSENS
- **Jean-Olivier Collinet** – JobYourself
- **Lina Regragui** – neuropsychologue (H.U.B)

34 min

de dossier en réécoute sur Auvio

Thèmes : stigmatisation, concentration, communication sociale, mais aussi créativité, pensée latérale et précision.

UCM Magazine

Pour certains, la politique des ‘flexdesks’ est une hantise

Journaliste : non mentionné **Langue :** FR

Dossier RH de deux pages (n° 83, p. 26-27) dans le magazine des indépendants et des PME. Interview croisée de Moira Wrathall et Audrey Carrafa, avec un encadré « L’accompagnement Hypersens ».





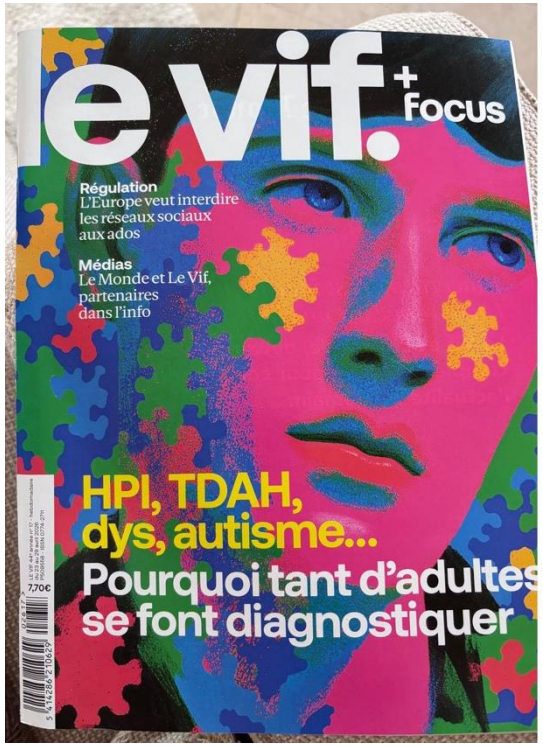


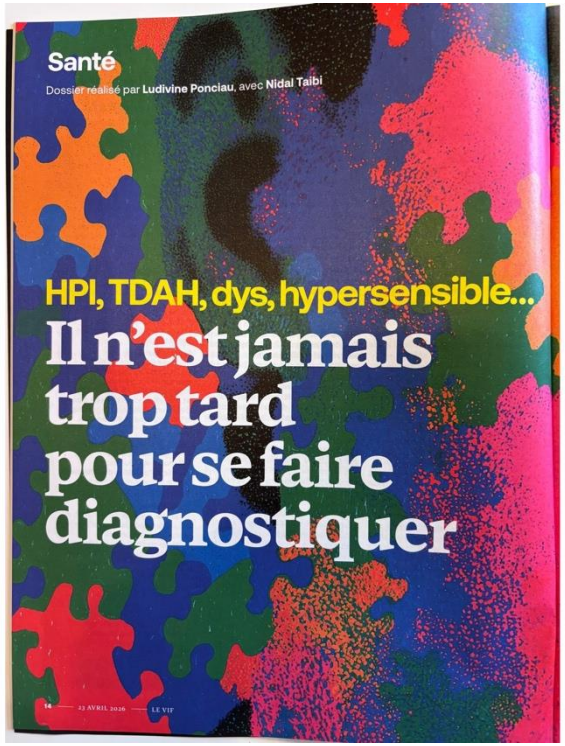
Le Vif

HPI, TDAH, dys, hypersensible… Il n'est jamais trop tard pour se faire diagnostiquer

Journaliste : Ludivine Ponciau, avec Nidal Taibi **Langue :** FR

Dossier de couverture (n° 17, p. 14-18) sur la hausse des diagnostics chez l'adulte. Moira Wrathall et Audrey Carrafa y sont citées (p. 18), aux côtés du Pr Pierre Oswald (H.U.B) et de l'asbl AvanceToi.







HYPERSENS

Faire de la neurodiversité un moteur d'intelligence collective

Moira Wrathall & Audrey Carrafa, cofondatrices
www.hypersens.co
info@hypersens.co

