



○ Les hypersensibles et le travail



Les hypersensibles et le travail

Valentine Redoulès

Mémoire de fin d'études
L'École de Design de Nantes Atlantique
Master Design et Stratégie de l'Innovation – 2022

Avant-propos

Ce mémoire rentre dans le cadre de l'obtention du diplôme de Master Design et Stratégie de l'Innovation de l'École de design de Nantes Atlantique. Il étudiera l'impact de l'hypersensibilité sur le bien être au travail. L'idée de ce mémoire de recherche est venue de mon expérience personnelle en tant qu'hypersensible.

**« Tu es trop émotive, tu prends trop les choses à cœur,
tu stresses trop pour rien... »**

À force d'entendre ce *trop*, j'ai commencé à me poser des questions.

Quel est mon problème ?

Pourquoi les gens ne me comprennent pas ?

Pourquoi je suis fatiguée à longueur de temps ?

Pourquoi je fais une crise de panique par semaine ?

C'est lorsque j'ai commencé à m'intéresser à l'hypersensibilité pour mieux comprendre ma petite sœur qui semblait être hypersensible, que j'ai compris que je l'étais également.

Depuis deux ans, j'ai pris conscience de mon hypersensibilité et j'essaye de l'appivoiser et de la comprendre afin de mieux vivre au quotidien. Je l'ai reliée à de nombreux aspects de ma vie et je me suis rendue compte que je rencontrais de nombreuses difficultés, dans mon parcours professionnel. Ces problématiques à première vue anodines se sont révélées être parfois de réels handicaps qui s'avèrent ne pas arriver qu'à moi mais à de nombreux hypersensibles à travers le monde.

Remerciements

Avant toute chose, je tiens à remercier l'ensemble de l'équipe pédagogique du master design et stratégie de l'innovation pour leur accompagnement tout au long de l'écriture de ce mémoire et du projet de fin d'études.

Merci à tous les hypersensibles et professionnels rencontrés sans qui je n'aurais pas pu aborder ce sujet de manière si authentique, sensible et ancrée dans la réalité.

Je remercie également l'équipe Écoute et Accompagnement du Changement du Crédit Agricole Atlantique-Vendée ainsi que Nathalie Schwarz qui m'ont suivie et soutenue dès le début du projet.

Un merci particulier à Lucy Chaintreau et Marine Albrun pour votre soutien, vos conseils et vos retours en continu.

Abstract

High sensitivity is a term that is becoming more popular. As its name suggests, this trait of character implies sensitivity higher than average, which can be perceived as exaggerated by the entourage of the concerned person. It can be experienced as a superpower as well as a handicap.

The purpose of this study is to better understand high sensitivity, its advantages and disadvantages in everyday life and more particularly in professional life. In this way, The problem lay down to this : how to improve the well-being of high sensitive people within their company?

To address this issue, interviews and exchanges with high sensitive people, psychologists, managers and human resources professionals were conducted. These exchanges showed a strong link between high sensitivity and unease feeling at work. Furthermore, high sensitive people are highlighting issues that all the employees of a company have to face. Then, managers and companies are increasingly seeking to improve the physical and psychological well-being of their employees through management methods, space design or new ways to communicate.

On the basis of these observations and conclusions, the problem has been clarified around notions such as communication, listening and understanding of oneself and others.

Sommaire

Introduction	12
Partie 1: L'hypersensibilité	16
1 – Définition et termes	17
1.1 – L'hypersensibilité, qu'es aquò?	
1.2 – Détecter l'hypersensibilité	
1.3 – Les caractéristiques et le vocable de l'hypersensibilité	
2 – De la naissance de l'hypersensibilité à aujourd'hui	22
2.1 – Petite histoire de l'hypersensibilité	
2.2 – L'hypersensibilité aujourd'hui	
3 – Les hypersensibles dans la société	24
3.1 – L'industrialisation de la sensibilité	
3.2 – La sensibilité élevée dans la sphère masculine	
3.3 – L'adaptation dans un monde hyposensible ou le travail émotionnel	
4 – À ne pas confondre	33
4.1 – Neuroatypicité	
4.2 – Haut Potentiel Intellectuel-HPI	
Partie 2: Le rapport au travail	40
1 – Un sujet d'actualité	41
2 – Les relations aux autres dans la sphère professionnelle	42
2.1 – L'importance de la communication	
2.2 – Faire connaître sa particularité?	
2.3 – Le rôle du manager	

3 – L’environnement de travail	50
3.1 – Problèmes liés à l’environnement de travail	
3.2 – Le télétravail	
3.3 – L’environnement de travail idéal	
4 – Trouver sa voie	56
4.1 – La quête de sens	
4.2 – Un parcours parfois chaotique	
4.3 le futur des PHS en entreprise	
Partie 3 : Les solutions possibles et mises en place	66
1 – Les stratégies mises en place par les hypersensibles	67
2 – Les stratégies mises en place par les managers et les entreprises	71
Conclusion	74
Lexique	78
Bibliographie	84
Annexes	90
Test Hypersensibilité	91
Liste des personnes interrogées – hypersensibles	96
Liste des personnes interrogées – professionnels	98
Liste des questions posées lors des entretiens et dans le questionnaire	100

Introduction

En entreprise, dans une équipe de dix personnes, il se peut que trois soient hypersensibles. C'est une caractéristique qui touche 30 % de la population¹ et qui aujourd'hui se démocratise et prend de l'ampleur. L'hypersensibilité peut être à la fois une bénédiction et un fardeau. Quand on ne sait pas gérer une sensibilité exacerbée, cela devient vite un handicap au quotidien, autant dans la sphère personnelle que professionnelle.

Les difficultés rencontrées au travail, que l'on soit sensible ou non, peuvent nous empêcher d'être épanoui, d'avancer dans notre carrière ou encore de créer des liens avec nos collègues. Ce sont des problèmes qui peuvent coûter cher. Dans un premier temps pour les individus, au niveau psychologique et physique en allant parfois jusqu'à l'arrêt de travail et, dans un second temps, pour l'entreprise au niveau de sa rentabilité. Cela soulève des enjeux psychologiques et sociaux mais aussi sanitaires et plus indirectement économiques.

À première vue, cela paraît exagéré. Comment une sensibilité plus haute que la moyenne entraînerait autant de difficultés et pourquoi ce sujet concerne les entreprises ? Pourtant, si des salariés ne sont pas à leur aise à leur poste, cela peut entraîner une baisse d'efficacité, de productivité et de rentabilité pour l'entreprise. Dans notre société où tout va de plus en plus vite, on constate que l'humain ne doit pas être mis de côté dans le monde du travail et de plus en plus de solutions sont mises en place pour améliorer le quotidien des collaborateurs.

**C'est ainsi que nous nous demanderons
comment améliorer le bien-être des personnes
hypersensibles au sein de leur entreprise.**

1 - Francesca Lionetti, Arthur Aron, Elaine N. Aron, G. Leonard Burns, Jadzia Jagiellowicz et Michael Pluess, « Dandelions, Tulips and Orchids : Evidence for the Existence of Low-Sensitive, Medium-Sensitive and High-Sensitive Individuals », *Translational Psychiatry*, 2018

Pour cela, il est nécessaire d'aborder le processus et la méthodologie que j'ai mis en place pour la rédaction de ce mémoire. Durant l'année 2021, j'ai pu acquérir un grand nombre de connaissances à travers des lectures, un réseau d'acteurs qualifiés et des rencontres avec des usagers concernés par le sujet de l'hypersensibilité (hypersensibles et managers principalement)². En effet, le sujet abordé étant très humain, personnel et subjectif, j'ai privilégié une étude qualitative plutôt que quantitative.

C'est pourquoi, afin de compléter les témoignages acquis grâce à un questionnaire et des échanges sur les réseaux sociaux³, j'ai effectué 15 interviews avec des hypersensibles⁴ dans un climat de confiance afin d'identifier et formuler les problèmes rencontrés au quotidien mais aussi les opportunités à saisir. J'ai également interrogé de nombreux professionnels, managers, psychologues concernés par l'hypersensibilité ou la qualité de vie au travail. Ces échanges m'ont permis de récolter des témoignages, des connaissances et des expertises afin de compléter et appuyer mon propos. À ces interviews se sont ajoutés une pile de livres, d'études, d'articles de presse afin de multiplier les points de vue et faire converger les ressources vers des solutions qui se veulent les plus pertinentes possibles.

Dans cette restitution de ma recherche, je vous invite à entrer dans la réalité quotidienne des personnes hypersensibles et à en découvrir les atouts et les inconvénients.

Dans la première partie de ce mémoire, nous verrons ce qu'est l'hypersensibilité dans sa globalité, dans l'histoire ainsi que les termes qui y sont liés. Il est

.....

2 - Toutes les informations concernant les personnes citées dans ce mémoire sont répertoriées dans l'annexe p. 96.

3 - Témoignages récoltés sur le réseau social Atypikoo (un réseau social spécialisé), et sur des groupes Facebook dédiés à l'hypersensibilité.

4 - Nous verrons plus tard que l'hypersensibilité n'étant pas un trouble ne peut pas être « diagnostiquée ». Elle désigne dans cette étude des personnes qui se reconnaissent dans la définition de l'hypersensibilité et des personnes dont l'hypersensibilité a été détectée et confirmée par un professionnel.

important de faire un point de vocabulaire afin de comprendre la seconde partie qui relève les enjeux liés à l'hypersensibilité. Enfin, nous étudierons les stratégies et méthodes mises en place par les hypersensibles ainsi que par les entreprises pour améliorer le bien être au travail.

Partie 1:
L'hypersensibilité

1 – Définition et termes

1.1 – L'hypermensibilité, qu'est-ce que ça ?

L'hypermensibilité est un tempérament, un trait de personnalité, de caractère qui est présent chez environ 30 % de la population⁵. En psychologie, c'est une sensibilité plus haute que la moyenne, provisoirement ou durablement, pouvant être vécue avec difficulté par la personne concernée elle-même ou perçue comme « exagérée », voire « extrême », par son entourage. Elaine N. Aron⁶, est à l'origine du terme *highly sensitive*⁷ traduit ensuite en France par « hypersensible » puis « hypermenseibilité ». Cependant le superlatif « hyper » a tendance à renvoyer à une connotation négative, trop intense. Les spécialistes pensent par conséquent que « le recours à l'usage anglais de l'adverbe « highly », « hautement », pour désigner comme le fait Elaine N. Aron une « Highly Sensitive Person » (souvent abrégé en HSP) est préférable. La hauteur marque une intensité sans excès péjoratif, au contraire. »

En d'autres termes, l'hypermensibilité n'est pas une maladie, un trouble ou un syndrome quelconque. Il n'y a donc pas de « diagnostic » en tant que tel. Mais alors, comment reconnaître un hypersensible ?

1.2 – Détecter l'hypermensibilité

L'hypermensibilité est un trait de personnalité très subjectif, impossible à mesurer ou quantifier. Cependant, on peut facilement détecter l'hypermensibilité chez les autres lorsqu'on la connaît bien. Souvent, les hypersensibles se reconnaissent instinctivement entre eux et en retrouvent beaucoup dans leurs connaissances proches. Ils vont spontanément vers des gens qui leur ressemblent et auprès de qui ils ne se sentent pas en décalage ou différents,

5 - « Dandelions, Tulips and Orchids : Evidence for the Existence of Low-Sensitive, Medium-Sensitive and High-Sensitive Individuals », op. cit., p. 13.

6 - Elaine N. Aron est une psychologue américaine et chercheuse en psychologie, reconnue comme l'une des spécialistes de l'hypermensibilité

7 - Elaine N. ARON, *The highly sensitive person*, 1-01-1996

souvent sans savoir qu'ils sont eux-mêmes hypersensibles.

Par ailleurs, il existe des tests établis par Elaine N. Aron et par l'Observatoire de la sensibilité⁸. Ces tests comportent entre 23 et 40 questions auxquelles on ne peut répondre que par « oui » ou « non ». Les spécialistes indiquent qu'au-delà d'un certain nombre de « oui » (entre 14 et 20 en fonction des tests), on peut se considérer comme hypersensible.

Ils précisent cependant que, « indépendamment des chiffres, c'est votre perception de vous-même et de votre sensibilité qui compte le plus, car aucun test ne détient la vérité sur vous-même ».

La plupart des personnes interrogées sur ces tests les trouvent assez simplistes et leur prêtent un effet barnum. En effet, ils peuvent paraître sommaires de par leurs réponses binaires, notamment celui d'Elaine N. Aron, plus ancien et traduit de l'anglais de manière littérale et avec peu de subtilités donc peut-être moins fiable aujourd'hui. Pour ma part, à la lecture du test, je ne savais pas encore que j'étais hypersensible mais il a résonné en moi et m'a bouleversée. Lorsque j'ai proposé ce test à des personnes normo-pensantes⁹, elles m'ont généralement répondu que « dans ce cas tout le monde est hypersensible, toutes les questions marchent sur moi ». Pourtant, les personnes hautement sensibles peuvent se reconnaître véritablement dans les questions proposées. De plus, des études montrent que malgré les apparences, ce test est tout à fait recevable et répond à des critères assez stricts quant à l'élaboration d'un bon test de personnalité¹⁰.

Pour Séverine Leduc, psychologue, « Certains peuvent mettre la puce à l'oreille mais ensuite, il vaut mieux voir un professionnel formé à ces spécificités (psychiatre ou psychologue clinicien formé) pour confirmer les choses [...] Les tests officiels ne sont pas mathématiques. Il faut un diagnostic clinique,

.....
8 - Test de l'Observatoire de la sensibilité en annexe, p. 91

9 - Lexique, p. 81

10 - Nicolas Gauvrit, « Hypersensibilité. L'échelle d'Elaine Aron », *Pour la science blogs, raison et psychologie*, 14-07-2021

qui se fait à partir de symptômes, de manifestations particulières »¹¹.

Certains comme Éliisa, Luca ou Gabrièle, qui font partie des personnes que j'ai interrogées, l'ont toujours su, senti. Parfois le simple fait de mettre un mot dessus est libérateur et permet de mieux comprendre son propre fonctionnement. Les personnes concernées se sentent soulagées et surtout moins seules, elles ne sont pas malades. Une telle révélation peut être très tardive mais bénéfique comme on peut le constater dans le témoignage de Solange¹² :

« Je vais avoir 70 ans, et c'est à cet âge-là que je découvre ce qui m'a fait souffrir toute ma vie, et qui a sans doute été à l'origine de l'échec de mon couple : la sensibilité élevée ! À présent, je suis sûre d'avoir été une enfant ultrasensible, et je le suis encore, sans l'avoir jamais su. Cela produit en moi une grande libération intérieure, rien que de le savoir. Je n'ai jamais été comprise ni par mon entourage, ni par la plupart des gens. Que puis-je faire de cette découverte tardive ? Elle me permet d'unifier ma vie depuis mon enfance jusqu'à présent, de comprendre enfin pourquoi j'ai tant souffert de me sentir différente sans jamais pouvoir l'exprimer. Il y a un tel consensus des personnes « normales » pour rejeter ou exclure des gens comme moi que c'était impossible, sans aide extérieure, d'accéder à cette unification de ma personne comme je viens de le vivre. »

D'autre part, la découverte de son hypersensibilité peut être très violente suite à un événement particulier par exemple. Pour Dana¹³, cette découverte s'est faite suite à un événement déclencheur au travail. Dana, 22 ans, étudiante en alternance dans une petite agence de communication, a fait un burn-out¹⁴. C'est durant sa thérapie qu'elle a découvert son hypersensibilité.

11 - Nadia HAMAM, « Qui sont les neuroatypiques ? », *Marie Claire*, 08-01-2021

12 - Lettre écrite par Solange adressée à Saverio Tomasella. Témoignage extrait de : Saverio TOMASELLA, *Lettre ouverte aux âmes sensibles qui veulent le rester*, Larousse, 2021

13 - Échange avec Dana, 12-06-2021

14 - Lexique, p. 79

1.3 – Les caractéristiques et le vocabulaire de l'hypersensibilité

Dans cette partie, le vocabulaire et les termes liés à l'hypersensibilité seront expliqués afin de mieux comprendre les spécificités de l'hypersensibilité et les enjeux qui y sont liés.

Elaine Aron décrit l'hypersensibilité sous quatre piliers déterminants qu'elle définit sous l'acronyme du D.O.E.S.¹⁵ (littéralement « faire » en anglais) D pour « Depth of processing » ou « Traitement en profondeur », O pour « Overstimulation » ou « Sur-stimulation », E pour « Emotional responsivity/ Empathy » ou « Empathie/Réceptivité émotionnelle », S pour « Sensitive to subtleties » ou « Sensibilité aux subtilités ». Une personne hypersensible n'est donc pas seulement trop émotive, empathique ou stressée, elle est un peu de chacun de ces piliers. Cette personne vit donc avec une émotivité exacerbée. Cette dernière n'est que la partie visible de l'iceberg puisque la personne dispose également d'une grande empathie, une sensibilité aux stimuli, parfois une hyperesthésie¹⁶ (sensibilité physique aux stimuli (odorat, ouïe, toucher), intuition, créativité, etc. Ces caractéristiques peuvent être vécues et vues comme des handicaps mais elles sont de grandes qualités quand elles sont apprivoisées. C'est ce que l'Observatoire de la sensibilité a choisi d'appeler depuis 2015 « ultrasensibilité ». Elle se différencie de l'hypersensibilité car il s'agit d'une sensibilité élevée difficile à vivre, par le fait qu'elle est assumée et vécue positivement, contrairement à l'hypersensibilité qui peut-être particulièrement difficile à vivre.

Pour Barrie Jaeger, être hypersensible s'apparente à être un seau de 5 litres rempli de 10 litres d'eau.¹⁷

Par ailleurs, les spécialistes utilisent de plus en plus les termes : personne

.....
15 - E. N. ARON, op. cit., p. 17

16 - Lexique, p. 80

17 - Barrie Jaeger est spécialiste du travail indépendant, coach et thérapeute. Barrie JAEGER, Hypersensible et heureux au travail, éditions Leduc. S, (2004) 2020



« Comme un seau de 5 litres
rempli de 10 litres d'eau »

hautement sensible (PHS), sensibilité élevée, haute sensibilité ou encore « haut potentiel sensible » (HPS). Ils permettent de valoriser la sensibilité et de la voir comme un véritable potentiel à explorer au lieu de créer une catégorie de gens à part qui sont toujours « trop ». En effet, Saverio Tomasella¹⁸, constate que « des personnes de plus en plus nombreuses emploient « les sensibles » au lieu de « les hypersensibles » pour désigner les individus particulièrement sensibles. »

« Les individus hypersensibles éprouvent l'univers vibratoire au plus profond de leur chair. Tout est vibration : la lumière, la musique, les ambiances. L'harmonie est une évidence, la moindre dissonance est source de souffrance. »¹⁹

2 – De la naissance de l'hypersensibilité à aujourd'hui

2.1 – Petite histoire de l'hypersensibilité

L'histoire de l'hypersensibilité commence dans l'Antiquité au IIe siècle après J.-C. quand le médecin Arétée de Cappadoce a repéré une constitution particulière qui se distingue par une sensibilité soutenue et subtile. Plus récemment, les homéopathes observent précisément l'existence de diverses formes d'hypersensibilité physique et psychique²⁰.

Au début du XX^e siècle, le psychiatre allemand Ernst Kretschmer propose la première description psychologique de la haute sensibilité : une « personnalité sensitive » dont la définition est assez dépendante de son époque

.....
18 - Saverio TOMASELLA est un psychanalyste franco-suisse reconnu comme un des spécialistes francophones de l'hypersensibilité.

19 - Dominique PAULIN, Modigliani, la Tuberculose et le génie créateur, article à paraître.

20 - S. TOMASELLA, op. cit., p. 19

mais qui comprend tout de même certains « symptômes » de ce que l'on qualifie d'hypersensibilité aujourd'hui comme l'hyperesthésie relationnelle, la vulnérabilité, l'autocritique ou encore l'intériorisation. La notion de « sensibilité innée » a ensuite été introduite en 1913 par le psychiatre suisse Carl Gustav Jung.

En 1996, les recherches scientifiques de la psychologue américaine Elaine N. Aron sur le sujet ont été publiées²¹. Suite à ses nombreuses recherches, elle a défini l'hypersensibilité comme un tempérament, une caractéristique individuelle. Cette caractéristique qui se transmettrait génétiquement par au moins un des deux parents, n'est pas influencée par la culture ou la société, car on la retrouve à pourcentage équivalent autant en Chine qu'en Europe ou aux États-Unis²². Depuis, des études continuent à être menées, notamment en France avec l'Observatoire de la sensibilité, créé en 2016 par Saverio Tomasella et Marie-France De Palacio.

2.2 – L'hypersensibilité aujourd'hui

Aujourd'hui, on parle de plus en plus d'hypersensibilité, cela se démocratise. On le voit notamment par la quantité de nouveaux ouvrages des spécialistes du sujet comme Saverio Tomasella avec son livre *Lettre ouverte aux âmes sensibles qui veulent le rester* qui a été publié en 2021, mais aussi les livres de développement personnel, ou encore une multitude de comptes de vulgarisation et de parole qui font entendre leur voix sur les réseaux sociaux. Par exemple, le compte « Parle à ton psy »²³ apporte des informations sur la santé mentale et donne des conseils sur Instagram. Cela permet à des communautés d'émerger. En effet, pour une personne hypersensible, savoir qu'elle n'est pas seule lui fait du bien. Cependant Certains voient l'hypersensibilité comme un effet de mode et cela augmenterait également le nombre de « faux

21 - On retrouve la synthèse de ces recherches dans les ouvrages *Hypersensibles Mieux se comprendre pour mieux s'accepter*, Marabout, 2019 (1996) et *Aimer quand on est hypersensible*, Leduc. S, 2019..

22 - Ibid., étude menée par Elaine et Arthur ARON en 2010.

23 - Sur Instagram @parle.atonpsy.

diagnostics ». Mais l'hypersensibilité existe réellement et les préjugés peuvent être difficilement vécus par les personnes concernées.

Jusqu'à encore récemment, on avait une vision assez binaire de l'hypersensibilité. On pensait qu'on était hypersensible ou qu'on ne l'était pas. Une récente étude²⁴ menée par un groupe de chercheurs autour d'Elaine N. Aron a nuancé cette grille de lecture. Aux côtés des personnes « hautement sensibles », qui représentent tout de même 31 % du panel étudié, et des 29 % qui ne le sont pas du tout, il y aurait un groupe intermédiaire doté d'une sensibilité moyenne pouvant s'exacerber selon les circonstances de la vie. Pour bien les distinguer, on leur a d'ailleurs accolé des référents végétaux. Respectivement, les orchidées, les pissenlits et les tulipes.

3 – Les hypersensibles dans la société

« C'est très douloureux tant qu'on a pas compris le fonctionnement du cerveau de l'hypersensible »²⁵

3.1 – L'industrialisation de la sensibilité

L'image de la sensibilité change en fonction des époques et des sociétés. Son âge d'or en Europe a été du XVII^e au XVIII^e siècle. À ce moment-là, tout le monde, hommes comme femmes, devaient et pouvaient exprimer leur sensibilité et être capable de pleurer ou s'émouvoir en public. Cela a changé avec l'arrivée de la Révolution Industrielle. Barbara Allen, psychologue et coach spécialiste de l'hypersensibilité, explique également qu'au XVII^e siècle, « les personnes particulièrement sensibles aux stimuli jouaient le rôle de conseillers. Le fait qu'elles réfléchissent avant d'agir était considéré comme un atout. » Aujourd'hui, notre système est totalement différent : ce sont la

.....
24 - Op. cit., p. 17

25 - Citation de Fabrice MIDAL, philosophe. Roxane POUGET, « Un terme désormais très à la mode, mais que révèle l'hypersensibilité ? », www.lamontagne.fr

vitesse et la productivité qui priment. « Nous vivons dans une société où - jusqu'à l'émergence du coronavirus la norme était d'avoir de longues journées de travail et une vie sociale trépidante. Alors qu'il existe tellement de gens qui trouvent cette norme quasi impossible à respecter » explique Barbara Allen. Cette évolution industrielle a donc formé la société à réprimer la sensibilité et à la catégoriser comme quelque chose de féminin ou d'infantile.²⁶

Cela pose d'autant plus problème pour les hommes sensibles qui eux ne répondent pas aux critères virils imposés par leur société.

3.2 - La sensibilité élevée dans la sphère masculine

Lors de mes recherches, j'ai pu échanger avec Olivier²⁷, 48 ans, qui est plombier chauffagiste. Il m'a parlé de son histoire avec son hypersensibilité et de son rapport avec elle en tant qu'homme : « Je crois que je l'ai toujours su mais sans employer le terme de haute sensibilité qui à mon époque, représentait plutôt une faiblesse chez les hommes et devait coûte que coûte disparaître. [...] Je suis un garçon et même en 2021, la sensibilité est associée à de la faiblesse dans certains milieux professionnels comme le mien. »

À travers mes lunettes de designer

En conclusion, j'aimerais changer l'image de l'hypersensibilité et favoriser l'intégration des hypersensibles dans leur milieu professionnel. Cet objectif peut être atteint en éduquant les gens et en normalisant l'hypersensibilité comme n'importe quel autre trait de caractère. Ainsi, en tant que designer UX et graphiste, je pourrais créer des événements, ateliers et

26 - Hagar JOBSE, « Manuel de survie à l'usage des hypersensibles », Flow, n°47, 2021, pages 30 à 34

27 - Réponse de Olivier au questionnaire transmis sur Atypikoo, 24-09-2021

supports de médiation à destination des entreprises. Il serait également intéressant de cibler une population plus jeune afin d'éduquer en amont de l'entrée dans la vie professionnelle et surtout de faire connaître et découvrir ce trait de personnalité dès le plus jeune âge.

L'hypersensibilité touche aussi bien les hommes que les femmes. Cependant, les hommes sensibles se heurtent d'autant plus aux impératifs stéréotypés de virilité liés à leur genre et aux constructions sociales qui s'y rattachent. Il peut s'avérer compliqué d'accepter cette sensibilité exacerbée et d'être soi-même.

« Elle est mal vue dans ce monde à la fois mécaniste, techniciste, matérialiste, principalement par les tenants de la froide raison technique et par les tenants du machisme, qui y voient quelque chose de superflu ou de gênant. »²⁸

Saverio Tomasella, lui-même concerné par ce tempérament, en parle dans son dernier livre²⁹. En effet, il a grandi dans une famille où la sensibilité n'avait pas sa place tout en faisant des études artistiques où elle était fortement encouragée. Cette contradiction sociale constante pousse les hypersensibles dès le plus jeune âge à se cacher, se camoufler pour correspondre à ce que les autres attendent d'eux. C'est pourquoi l'hypersensibilité devient parfois difficile à détecter en fonction de l'environnement dans lequel a grandi la personne concernée. Les hypersensibles appréhendent rapidement le fonctionnement des personnes qui les entourent grâce à leur bonne intuition et savent instinctivement adapter leur comportement.

28 - Cécile HABDESSELAM, « La sensibilité nous permet de comprendre le monde », *Flow*, n° 48, 2021, pages 124 à 127

29 - S. TOMASELLA, op. cit., p. 19

« La société nous conditionne à être fort et à contenir nos émotions. Je n'ai pas été élevé de la même manière que ma sœur parce que c'est une fille. Mes parents diront sûrement que ce n'est pas vrai parce qu'ils ne s'en sont pas rendu compte. C'est une fille donc elle est plus fragile, plus sophistiquée, plus délicate... Je suis un garçon alors je suis fort, courageux, indépendant... On est stéréotypé dès notre plus jeune âge. »³⁰.



Théo GROSJEAN, *L'homme le plus flippé du monde*, « Sois un homme mon fils », 18-03-2019

Selon Christine Castelain Meunier, sociologue, la solution réside dans l'éducation : « pour favoriser le développement de la sensibilité chez les hommes, il est essentiel d'apporter une nouvelle conception de l'éducation des garçons, qui est encore aux prises avec un ensemble de contradictions et ambivalences. Elle peine en effet à faire valoir et reconnaître l'importance de la sensibilité et de l'accès à ses propres émotions, tout en intimant de se référer à l'idéal viril antérieur. Toutefois, les recherches en neurosciences et les nouvelles pédagogies prônent entre autres, l'importance de l'intelligence émotionnelle

30 - Sophie KOUBBI, « Interview d'un hypersensible qui s'assume », *Du bonheur en barres*, 06-06-2020

et donc de la sensibilité. »³¹

Et donc, pour améliorer le bien-être et le quotidien des hommes sensibles, il serait question d'améliorer aux yeux de tous l'image de l'hypersensibilité et de la normaliser.

3.3 – L'adaptation dans un monde hyposensible ou le travail émotionnel

« Je déteste être comme ça, j'aimerais que les choses me percutent moins » Christelle³²

Une étude récemment menée par l'Observatoire de la sensibilité indique que seulement un tiers des hypersensibles serait introverti, alors qu'un autre tiers serait extraverti, le dernier tiers fluctuant entre ces deux extrêmes en fonction de l'environnement immédiat. Durant l'enfance, les parents se rendent compte plus facilement de la sensibilité de leur enfant s'il est introverti. L'introversion ne doit pas être confondue avec la timidité ou la sensiblerie. L'introversion est un mode de protection naturel, qui permet de tenir à distance les différents stimuli qui pourraient venir troubler le système nerveux, ou bousculer l'équilibre émotionnel. L'extraversion ne doit pas être confondue avec l'assurance ou la confiance. Une personne hypersensible extravertie n'est pas nécessairement une personne hypersensible avec une bonne confiance en elle. L'extraversion fait simplement partie de sa nature. Elle est parfois plus source de souffrance ou de danger que l'introversion car les gens ne se rendent pas compte de cette hypersensibilité et ne font pas attention à préserver la PHS en face d'eux.

Malgré la démocratisation de la haute sensibilité, elle reste peu connue, incomprise et souvent mal vue. En effet, la société confond souvent sensibilité

.....
31 - « Tu seras sensible mon fils », Slate, 2019

32 - Réponse de Christelle au questionnaire transmis sur Atypikoo, 24-09-2021.

et fragilité ou faiblesse, ce qui dévalorise la sensibilité ce qui établit un cercle vicieux qui fait croire aux personnes sensibles qu'elles sont effectivement faibles. Cela restreint leurs possibilités d'épanouissement personnel, professionnel ou même scolaire en provoquant un manque de confiance en soi.

De plus, les hypersensibles sont beaucoup plus sujets à développer un syndrome de l'imposteur. Le syndrome de l'imposteur consiste principalement à nier le mérite de tout accomplissement personnel. Ces personnes rejettent plus ou moins systématiquement le mérite lié à leur travail et attribuent leurs succès à des éléments qui leur sont extérieurs. Il est essentiellement présent dans le milieu professionnel mais aussi dans les relations sociales, amicales, amoureuses. La personne pense qu'elle n'est pas à la hauteur, que les autres se rendront un jour compte qu'en réalité, elle n'est pas ce qu'ils croyaient, etc.



Théo GROSJEAN, *L'homme le plus flippé du monde*, « True love », 29-11-2019

En effet, Margot, Dana ou encore Gabrièle m'ont parlé de leur volonté de bien faire « je fais toujours en sorte que les choses se passent bien ». Les PHS déploient des efforts considérables pour satisfaire ce que la société attend

d'eux. Margot m'explique : « je me mets dans la peau de la personne que les autres attendent de moi ». C'est ce qu'on appelle le travail émotionnel³³.

« Je suis un caméléon. Je m'adapte à toutes les situations sociales sans vraiment de difficultés. Mais je sais aussi que certains perçoivent une certaine différence dans mon attitude. Mon esprit est parfois mal compris, alors je m'adapte aux gens avec lesquels je me trouve. Dans ma vie perso, je suis plus difficile à cerner. Parce que je mets beaucoup de distance pour ne pas avoir mal ou être déçue », Christelle C.

Et donc, pour être épanouies, les personnes hypersensibles doivent pouvoir être elles-mêmes, notamment au travail dans le but de mieux vivre cette particularité. Pour cela, il faut savoir parler de ses besoins, ses attentes et surtout se faire comprendre pour anéantir les préjugés et normaliser la différence.

En réalité, « L'hypersensibilité n'existe que dans le regard de l'autre »³⁴, c'est une histoire de point de vue. Selon le psychiatre Christophe André, il n'y a pas d'hypersensible, c'est la société qui ne l'est pas assez. Il les appelle les « hyposensibles »³⁵. « Les hyposensibles évoluent dans un monde pauvre et sans subtilité, où ce qui les touche et les alerte est forcément visible, bruyant et agité : c'est la vie à coups de marteau ». Ainsi, la haute sensibilité serait la conséquence d'une société hyposensible voire insensible. D'autre part, certaines personnes nient l'existence de l'hypersensibilité ou bien considèrent que chacun de nous peut être plus ou moins sensible selon les circonstances. Pour d'autres, ce qui compte, c'est la façon singulière dont chacun exprime sa sensibilité. Ces arguments sont aussi vrais l'un que l'autre mais n'empêchent pas la réalité d'une sensibilité élevée en décalage avec la majorité. En fait, on pourrait dire que ceux qui traitent les autres de chochottes sont des brutes. Le problème n'est pas la sensibilité élevée mais l'absence de sensibilité.

33 - Lexique, p. 81

34 - S. TOMASELLA, op. cit., p. 19

35 - Christophe ANDRÉ, « Méditation : un art de la sensibilité », Chemins, avril 2020

Individu formaté par une société hyposensible	Individu ultrasensible ou en décalage avec la majorité sociale
Pensée opératoire, séquentielle, logique et convergente. Idées convenues. Consensus.	Pensée associative, non causale, analogique, divergente. Pensée libre, pensée créatrice.
Codification mécanique des relations et du travail. Imitation aveugle. Conformismes.	Relation en profondeur, authenticité. Recherche, poésie, curiosité.
Normes et « normopathies ». Savoir, production, protocoles. Objectivation, réductionnisme, résultat.	Originalité, créativité, innovation. Connaissance, découverte, expérience. Subjectivité ouverture, expansion.
Vie publique, extériorité	Vie intime, intériorité.

Pour Margot³⁶, que j'ai rencontrée lors de mes recherches, c'est une question de mal-information : « si on nous aidait on galérerait pas. C'est comme le féminisme, si les garçons étaient éduqués, les filles, elles vivraient mieux la vie. C'est pareil, si les personnes qui sont moins sensibles que nous savaient ce que c'est. C'est une histoire d'éducation quoi ».

Finalement, c'est une histoire de point de vue. Il suffirait d'écouter et d'apprendre à comprendre les autres au lieu de les juger sans les connaître.

Pour Saverio Tomasella, être hypersensible aujourd'hui invite à l'assumer, militer et le montrer au monde. Voici ses mots, une lettre ouverte et une invitation à accepter et vivre pleinement son hypersensibilité³⁷ :

.....
36 - Échange avec Margot, 21-09-2021

37 - Saverio TOMASELLA, « Comment être hypersensible dans une société de la performance ? », Huffpost, 13-01-2019

« Les constats qui précèdent montrent indéniablement que les descriptions types de la sensibilité élevée sont forcément hasardeuses, si ce n'est fausses et mensongères. Les destins de l'hypersensibilité varient donc à l'infini. Certains sont surprenants. Au-delà de l'épanouissement dans une activité créatrice pour les artistes ou dans un métier de soin, d'enseignement, de communication pour biens d'autres, certaines personnes extrêmement sensibles peuvent choisir –au contraire– de se protéger radicalement de leur sensibilité, en la niant (pour elles-mêmes et pour les autres).

Ce risque de se couper de soi-même en rejetant sa sensibilité est nettement augmenté par les demandes de la culture puritaine dominante, une culture hygiéniste impersonnelle qui exige de nous que nous « contrôlions » ou « gérons » nos émotions, pour rentrer dans le rang d'une correction de façade et pour nous fondre dans une masse anonyme de clones sans aspérités et, surtout, sans révolte : de robots programmables, performants et serviles.

Nous touchons là le caractère éminemment politique de la défense de l'hypersensibilité, et plus largement de la sensibilité, un combat sociopolitique aussi important que le féminisme et les luttes LGBT, car cette société moribonde du « savoir paraître normal » vise à écraser nos subjectivités, nos désirs et nos existences libres. Une résistance intelligente et organisée se révèle donc plus que jamais nécessaire pour sauver nos peaux et nos vies, bref pour sauver notre humanité !

Alors, comment vivre sa sensibilité dans un tel contexte ? Affirmons-la sans relâche, et sous toutes ses formes, car ce n'est pas nous qui devons nous adapter à des personnes qui ont démissionné ou à celles qui répercutent les folles demandes du système. Pour être plus fort(e)s, rassemblons-nous, retrouvons-nous ensemble, partageons nos expériences, soutenons-nous mutuellement. C'est pour cela qu'a été créée la Journée de l'hypersensibilité qui aura lieu chaque année le 13 janvier. Ne nous cachons plus, il est grand temps de vivre au grand jour.

Hypersensibles de tous les pays, unissons-nous... »

À travers mes lunettes de designer

Les personnes hypersensibles et atypiques ont besoin de reconnaissance et de respect. La bienveillance et la communauté sont des choses qui les aident énormément à mieux vivre leurs particularités et à s'associer pour en faire des forces. Par exemple, Atyplikoo est un réseau social qui rassemble les profils atypiques et leur permet d'échanger ensemble. Ce réseau social est idéal car il leur permet de se sentir moins seuls. Cependant il les isole des neurotypiques et ne permet pas la compréhension et l'inclusion du reste du monde. Pour mon projet, j'aimerais créer un espace d'échange bienveillant entre les différents membres d'une équipe, peu importe leur sensibilité afin de leur apporter de l'équité, de la cohésion et de la bienveillance pour améliorer l'expérience vécue au travail.

4 – À ne pas confondre

4.1 – Neuroatypicité

L'hypermensibilité est constituée d'un ensemble de caractéristiques que l'on peut retrouver de manière non-exhaustive dans d'autres traits de personnalité ou d'autres profils. Je tiens donc à rappeler ce que n'est pas l'hypermensibilité, ce avec quoi elle est souvent associée ou confondue.

Dans un premier temps, parlons de la notion de neuroatypicité³⁸. Aujourd'hui, neuroatypicité, neuroatypie ou neurodivergence représentent environ 10 % de la population. Ce sont des termes en cours de définition par les professionnels et chercheurs. Ils définissent tout simplement un fonctionnement cognitif différent de la norme. Ce terme un peu rébarbatif est un grand panier qui rassemble diverses particularités et troubles : les TSA (Troubles du Spectre de l'Autisme, qui incluent le syndrome Asperger), les troubles dys- » (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie, etc.) et les TDAH (troubles de l'attention avec ou sans

.....
38 - Lexique, p. 81

hyperactivité). Cependant, certains professionnels y incluent également la douance (autrement dit les surdoués, hauts-potentiels ou multipotentiels³⁹) ainsi que l'hypermotilité.

Voici une liste non-exhaustive de caractéristiques communes chez les personnes neuroatypiques :

- pensée complexe, en « arborescence » : capables de faire des liens entre des domaines divers et de trouver des solutions auxquelles d'autres n'auraient jamais pensé ;
- compétences adaptées à l'innovation et à la technologie, grâce à leur mode de pensée structuré et logique ;
- toujours à la recherche de solutions et de nouvelles idées pour aider l'entreprise à se développer ;
- s'adaptent facilement aux transformations d'entreprise et sont visionnaires ;
- grande créativité ;
- loyaux et fidèles en entreprise : prendre le pouvoir ou la place d'un supérieur ne les intéresse pas ;
- bonne mémoire, sont rigoureux et capables de rester concentrés sur une tâche qui les anime ;
- travaillent vite, parfois trop ; ce qui est généralement vu comme un défaut par leurs collègues ;
- sens parfois exacerbés, ils observent des choses que les autres ne perçoivent parfois pas.

39 - Lexique, p. 80

Le terme neuroatypique permet de différencier ces profils des « neurotypiques » ou « normo-pensants »⁴⁰ qui désignent les personnes ayant un fonctionnement neurologique considéré dans la norme, et ne présentant pas une condition neurologique particulière. Séverine Leduc explique que « ce mot est plus facile à dire que normal et anormal. Être neuroatypique ne veut pas forcément dire que l'on est mieux ou moins bien, juste qu'on a des compétences cérébrales différentes »⁴¹.

Aujourd'hui, ce terme déchaîne les passions et les professionnels s'interrogent encore sur la pertinence de sa nomenclature et de sa définition. Certains spécialistes du sujet comme Juliette Speranza, une essayiste et auteure française, préfèrent utiliser le terme « neurodiversité ». Pour elle, on en fait tous partie, « il ne pose pas de frontières entre des catégories d'individus. Elle représente la diversité des intelligences humaines »⁴².

Les neuroatypiques ont une façon bien à eux de penser et d'envisager le monde qui les entoure. Ils manquent parfois d'intelligence relationnelle⁴³ et de sens d'autrui, mais quand on les aide à s'épanouir, ils peuvent exprimer leurs talents et leur potentiel. Malgré tout, ils ne savent pas toujours qu'ils le sont, car les diagnostics ne sont pas courants. Ou alors, ils le savent mais essaient de le cacher en entreprise pour ne pas être discriminés ou licenciés. En effet, les organisations ne sont pas toujours sensibilisées à ces profils légèrement différents et ne savent pas qu'ils peuvent être bénéfiques pour elles, avec un bon management. Selon Claire Stride⁴⁴, « les neuroatypiques qui réussissent le font souvent en faisant de leur atypicité une compétence ». On trouve encore peu de profils neuroatypiques en entreprise en France, et ceux qui sont salariés sont rarement heureux, en essayant de cacher leur

40 - Lexique, p. 81

41 - N. HAMAM, op. cit., p.19

42 - Juliette SPERANZA, « L'échec scolaire n'existe pas ! », Albin Michel, 02-09-2020

43 - L'intelligence relationnelle est la capacité à adopter la meilleure communication avec un interlocuteur en tenant compte de ce dernier et de sa situation.

44 - Claire STRIDE, Ingérable ou atypique ; accepter et accompagner les enfants différents, Desclée De Brouwer, 26-08-2020

décalage à leurs collaborateurs et supérieurs. On en trouve par contre de plus en plus à la tête de start-up.

Certains cabinets de ressources humaines comme alorem.fr ou hipipin.com sont spécialisés dans la détection et le recrutement de ces profils.

4.2 – Haut Potentiel Intellectuel-HPI

J'estime important de parler du haut potentiel intellectuel⁴⁵ ou HPI qui fait partie de la famille des neuro-atypiques. Cette particularité est assez liée à l'hypersensibilité car une grande partie des personnes à haut potentiel sont hypersensibles et elles ont comme points communs de nombreuses caractéristiques et préjugés.

Le haut potentiel intellectuel décrit une capacité intellectuelle supérieure aux normes. Pour ce qui est diagnostic, un score égal ou supérieur à 130 au test de quotient intellectuel (QI), est généralement retenu comme un indicatif. S'ensuit un ou plusieurs entretiens avec un psychologue pour confirmer ou non la surdouance. En effet, les personnes à haut potentiel ne se réduisent pas à un QI supérieur à la moyenne : ils ont également une structure cérébrale et un raisonnement très différents des autres.

Il existe d'autres termes pour définir cette capacité : surdoué ; haut potentiel (HP) ; très haut potentiel intellectuel (THPI) ; haut quotient intellectuel (Hqi) ; enfant intellectuellement précoce (EIP) et plus récemment, le terme « zèbre »⁴⁶ se propage.

Lorsque j'ai demandé à Amandine si elle signalait ou non à ses collaborateurs cette caractéristique, elle m'a répondu que non car « il y a encore beaucoup de gens qui pensent qu'être HP c'est être supérieur aux autres. Alors avec eux, le dire me fait paraître prétentieuse »⁴⁷.

45 - Lexique, p. 80

46 - Lexique, p. 82

47 - Échange avec Amandine RENAUD, 06-11-2021

Les personnes à haut potentiel choisissent le terme qui leur convient le mieux et ont souvent leurs propres définitions. Par exemple Cédric⁴⁸ un surdoué que j'ai interrogé m'explique sa vision :

« De mon point de vue, quelqu'un qui est haut-potentiel intellectuel est quelqu'un qui a un quotient intellectuel élevé (ainsi qu'un émotionnel et une hypersensibilité qui suivent) mais qui « subit » cela plutôt que de s'en servir. Par exemple, les HPI qui vont dire : « non mais c'est pas une chance, c'est une fatalité, t'imagines même pas comment ça me pourrait la vie ». En opposition à ça justement, ceux que je qualifie de surdoués, ce sont les gens qui possèdent les mêmes caractéristiques que les HPI (car ils le sont eux-mêmes par définition) mais qui s'en servent, ou essaient de s'en servir. Le discours n'est plus le même et ressemble plus à « Ce n'est pas facile à vivre mais je suis content d'avoir des capacités intellectuelles élevées et je veux en faire quelque chose ». Et en dernier le terme « génie » qui pour moi reste quand même assez vague et qui qualifierait les gens surdoués qui font ou ont fait avancer le monde, ou qui maîtrisent un domaine d'une grande complexité à 100 % . ».

Cédric se considère donc lui-même « surdoué », car il exploite ou cherche à exploiter pleinement son potentiel.



48 - Échange avec Cédric, 17-10-2021

Jeanne Siaud-Facchin⁴⁹ le résume ainsi : « Être surdoué ce n'est pas être quantitativement plus intelligent que les autres mais fonctionner avec une forme d'intelligence qualitativement différente en termes de mécanismes et de processus, c'est l'alchimie entre une intelligence supérieure et une réactivité émotionnelle singulière, une hypersensibilité hyper aiguisée ».

C'est ainsi que les personnes à haut potentiel ou neuroatypiques en général, sont souvent confrontées aux mêmes problématiques que les hypersensibles. Pourtant, leurs spécificités dont j'ai parlé précédemment, sont souvent des qualités ou des « soft skills » recherchées par les entreprises et recruteurs.

Pour qu'ils soient épanouis dans leur entreprise, ils ont besoin d'un environnement de travail adapté autant matériellement qu'humainement.

À travers mes lunettes de designer

Afin que les profils neuroatypiques puissent faire profiter pleinement leur employeur de leur potentiel, j'aimerais pouvoir leur proposer des outils pour leur permettre de mieux s'adapter à leur entreprise et à leur environnement. Cela pourrait passer par des outils informatiques, applications aidant à l'organisation ou à l'intégration, mais aussi par de l'accompagnement pour apprendre à exploiter son potentiel ou développer son intelligence relationnelle.

49 - Jeanne Siaud Facchin est une psychologue clinicienne française spécialisée sur le sujet des enfants surdoués et s'est faite connaître avec ses livres *L'enfant surdoué*, Odile Jacob, 2002 et *Trop intelligent pour être heureux*, Odile Jacob, 2008.

Partie 2:
**Le rapport
au travail**

1 – Un sujet d'actualité

Il est important de parler de la place du bien être et de la souffrance au travail. C'est un sujet de santé publique qui touche tout le monde. Pour autant, les hypersensibles sont les premiers touchés. Améliorer le rapport entre les hypersensibles et le travail serait bien utile à la société autant pour les principaux concernés que pour les gens qui travaillent avec eux. Si tous les membres d'une équipe ou d'une entreprise se sentent bien, ils sont plus efficaces et prennent plus de plaisir dans l'exercice de leurs fonctions. Les hypersensibles, disposés au stress et à la fatigue risquent d'être moins efficaces dans leur travail et cela impacte directement l'entreprise. On peut voir là des enjeux sociaux, sanitaires mais aussi économiques.

Malgré le fait qu'aucune étude scientifique n'établit de lien entre l'hypersensibilité et la dépression, elle reste tout de même un facteur et un signal d'alarme. Il est donc nécessaire de développer des solutions de prévention et ou d'accompagnement, autant pour les personnes sensibles que pour les autres afin de prévenir les souffrances liées au travail.

Selon un sondage sur la santé psychologique des salariés français réalisé par OpinionWay pour le cabinet Empreinte Humaine et publié en octobre 2021, désormais, 38 % des salariés sont en « détresse psychologique »⁵⁰ et les cas de burn-out sévères ont grimpé de 25 % entre mai et octobre 2021. Près de deux managers sur dix (18 %) sont en burn-out sévère. Ces niveaux élevés de burn-out s'expliquent par l'épuisement de la crise sanitaire qui ont conduit les salariés au bout de leurs ressources personnelles.

De plus, il faut savoir que les patrons ne sont pas tenus au courant de la raison pour laquelle leur salarié est en arrêt maladie. De ce fait, même après un burn-out par exemple, au retour du salarié les choses sont susceptibles de rester les mêmes.

50 - « Crise, télétravail, le nombre de burn-out sévères continue d'exploser », Capital.fr.

« Les patients parlent beaucoup plus qu'autrefois de ce qu'ils endurent dans l'exercice de leur métier. Le travail nous fait souffrir et nous rend malades »⁵¹.

J'ai interrogé Mathieu D.⁵² à ce sujet, il est HPI, hypersensible et auto-entrepreneur. Selon lui « le monde du travail n'est généralement pas adapté à nos différents types de fonctionnement (qu'ils soient techniques ou sociaux). » En effet, les manières de réfléchir et d'effectuer les tâches ne sont pas les mêmes pour les neuroatypiques et les neurotypiques et cela influence indirectement les relations aux autres dans la sphère professionnelle.

2 – Les relations aux autres dans la sphère professionnelle

2.1 – L'importance de la communication

Les hypersensibles sont extrêmement empathiques, ils aiment les humains et créent généralement un bon climat social. Le contact avec leurs collègues, leur est appréciable si l'environnement et l'ambiance sont agréables. Cependant ces facilités cachent parfois des efforts mis en place par les hypersensibles comme dans la situation de Mathieu D. où l'incompréhension règne :

« Généralement je m'entend très bien avec mes collègues de travail mais personne ne semble remarquer les efforts surhumains que je déploie pour que ce soit le cas, à l'inverse dès que je m'autorise à être un peu plus « moi » les autres ne font aucun effort de compréhension et je m'isole, je n'arrive plus à penser, à travailler. »

51 - Danièle LAUFER, *Le tako tsubo un chagrin au travail*, Les liens qui libèrent, 2017

52 - Réponses de Mathieu D. au questionnaire transmis sur Atypikoo, 24-09-2021



Théo GROSJEAN, *L'homme le plus flippé du monde*, « Malaise & biologie », 29-07-2019

En effet, malgré leurs qualités, ces profils ont souvent des problèmes d'ordre relationnel. Bien qu'ils aient une grande intelligence émotionnelle et empathie, ils ne savent pas toujours comment se comporter avec les autres et sont parfois trop francs et rudes dans leur façon de parler. On leur attribue généralement un « ego sur-dimensionné » alors qu'ils souhaitent simplement rectifier une erreur ou apporter des précisions, sans arrière-pensée. Amandine⁵³ m'a expliqué que dans son cas, elle suscite parfois la jalousie de ses collaborateurs et même de son manager car elle effectue les travaux demandés « de la même qualité (ou de qualité supérieure) que les autres en moins de temps ».

Lucy⁵⁴ quant à elle est dans une situation encore plus particulière. En effet, son manager et elle sont tous deux hypersensibles. Ce qui laisse place fréquemment à des tensions ou des incompréhensions entre eux. Malgré tout,

53 - Échange avec Amandine, 06-11-2021

54 - Échange avec Lucy, 15-08-2021

grâce à leur point commun, ils se comprennent et parviennent à gérer les quiproquos. Cependant ils arrivent à ne les gérer qu'après et ne parviennent pas toujours à prévenir les potentiels problèmes de communication.

Christelle, que j'ai interrogée, vit un quotidien difficile à cause de son hypersensibilité. « Quand une situation me touche, je boucle dessus. J'ai besoin de poser les choses ouvertement, de m'expliquer ou d'avoir des explications. Quand je suis sûre de moi et de ma position il m'est impossible d'entendre que je suis remise en question. » Les hypersensibles ont tendance à ne pas réussir à passer à autre chose lorsqu'une situation n'est pas résolue et ont parfois du mal à communiquer de manière raisonnée avec les autres pour passer à autre chose. La solution pour Christelle réside dans la communication et le dialogue, elle a besoin de mettre les choses à plat et exprimer ses besoins et son point de vue aux autres qui devraient faire de même.

Les émotions prennent aujourd'hui plus de place dans les relations interpersonnelles. Cependant, il n'est pas indispensable de les laisser dehors, ce serait plutôt bénéfique de les accueillir et de les écouter. En effet, les émotions sont les indicateurs de nos besoins. Une émotion ressentie correspond toujours à un besoin, il suffit donc d'apprendre à reconnaître et accueillir ses émotions afin de déterminer le besoin correspondant et ainsi y répondre en communiquant notamment avec ses collaborateurs. Par exemple, la colère peut être révélatrice d'une frustration vécue au travail car il n'y a aucune démonstration de reconnaissance de la part du supérieur ou des collaborateurs sur le travail effectué.

C'est pour cette raison que chaque membre d'une équipe doit apprendre à mieux se connaître et à mieux connaître les autres pour mieux appréhender leurs réactions et réussir à travailler ensemble.

2.2 – Faire connaître sa particularité?

Maintenant que l'hypersensibilité se démocratise, une question se pose : faut-il parler de son hypersensibilité à ses collaborateurs dans la sphère professionnelle ? C'est une question que j'ai posée lors de mes échanges avec des hypersensibles. La majorité m'a répondu qu'ils ne préféreraient pas en parler à cause de l'incompréhension et la méconnaissance du sujet de la part de leurs collaborateurs, cela pourrait selon eux, passer pour de l'égoïsme. « Cela pourrait passer pour de la vanité si la personne ne comprend pas, si elle comprend, elle peut s'attendre à de grosses difficultés »⁵⁵. Olivier se demande lui-même quelle est la plus-value pour l'entreprise d'embaucher un hypersensible et pourquoi en parler. Il ne se rend même pas compte que sa particularité est un atout. Il est question d'éduquer les hypersensibles comme leurs employeurs de leur valeur ajoutée.

Pour Guillaume⁵⁶, c'est un non catégorique, il ne faut pas en parler aux neurotypiques : « De toute façon toute personne atypique qui se revendique comme telle est immédiatement cataloguée imbue d'elle même car « tout cela ne veut rien dire », que « tout le monde est spécial à sa manière » et que, pire ! Si les échecs sont personnels, les succès sont toujours ceux du groupe. Je n'ai pour cette raison, jamais trop pu supporter les RH, qui valorisent inconditionnellement le groupe alors que j'en faisais quatre fois plus que les autres en trois fois moins de temps. On me blâmait presque pour cela, alors que je ne fanfaronnais en rien. Bref. Partager son atypicité avec des normo-pensants est une très mauvaise idée. »

Guillaume qui est désormais auteur et psycho praticien, a mal vécu ses expériences professionnelles en entreprise. Son besoin de reconnaissance n'était pas satisfait et l'incompréhension totale des neurotypiques sur le sujet ne laisse selon lui pas la place à cette révélation.

55 - Réponse de Mathieu A. au questionnaire transmis sur Atypikoo, 22-09-2021

56 - Réponse de Guillaume au questionnaire transmis sur Atypikoo, 22-09-2021

Pourtant Gwénolé⁵⁷ pense le contraire, selon lui c'est « un atout à prendre en compte autant qu'une faiblesse potentielle à connaître pour le manager. En expliquant évidemment la situation et en désamorçant la foule de clichés et de préconçus que la société « normée » se fait du neuro-atypicité ».

2.3 – Le rôle du manager

Le manager a un rôle déterminant dans l'épanouissement de collaborateurs hypersensibles. Les managers que j'ai interrogés ne savaient pas ce qu'est l'hypersensibilité ou avaient des préjugés, mais ils ont toujours une bonne volonté pour aider leurs collaborateurs à se sentir mieux tout en restant des managers efficaces qui savent dire non. Pour Philippe⁵⁸ qui est directeur d'agences bancaires, il faut savoir rester ferme et garder un équilibre entre l'humain et l'écoute ; le professionnel et l'exigence. C'est à dire toujours prendre en considération l'autre mais maintenir les attendus professionnels. Il m'a expliqué ce point de vue en me disant « je ne dis pas que ça ne m'affecte pas mais je ne me mets pas à pleurer avec la personne ». Au moment de l'interview, il n'avait jamais entendu parler d'hypersensibilité et pensait que ce sont des profils « plus difficiles à gérer ». Il a également noté que ce sujet n'est pas évident à traiter et qu'il serait ouvert à de l'aide le concernant.

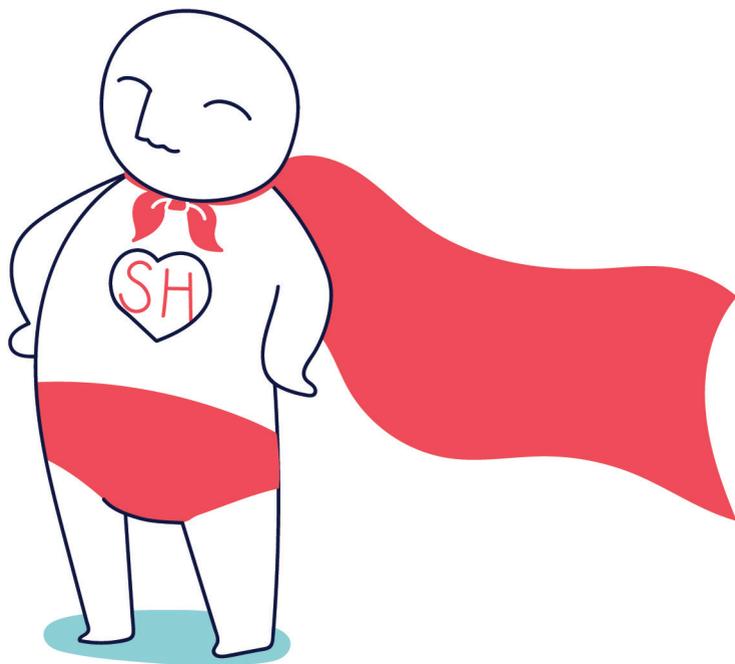
Les managers ne savent donc pas toujours de quoi on parle quand il est question d'hypersensibilité, ni ce que cela implique. Pourtant, les difficultés sont réelles et ils ne savent tout simplement pas demander de l'aide car ils ne savent pas qu'ils en ont besoin.

Selon Maria Guerci⁵⁹, psychologue du travail, c'est au manager de faire ressortir les super pouvoirs des hypersensibles et de faire que chaque différence soit une force. Pour s'épanouir, ils ont besoin d'un environnement qui les

.....
57 - Réponse de Gwénolé au questionnaire transmis sur Atyplikoo, 22-09-2021

58 - Échange avec Philippe, directeur du secteur d'agences Sèvre Maine et Bocage au Crédit Agricole Atlantique Vendée, juillet 2021

59 - Maria GUERCI, « Comment manager les hypersensibles ? », SAV du manager, n°50, 14-06-2021



fort comme un hypersensible

comprend et qui valorise leurs atouts et le manager peut être le moyen pour faire ressortir ces atouts.

Certains profils sont « trop » efficaces par rapport à leurs collègues, et donc mal jugés. Des managers restrictifs les cadrent, les limitent et les enferment dans des carcans qu'ils ne supportent pas. Ce n'est pas leur absence de compétences qui les dessert, au contraire ; c'est le fonctionnement traditionnel d'une entreprise qui les freine. Ils ont donc souvent des difficultés à s'adapter.

Lorsque le manager ne sait pas s'adapter à son équipe, la relation avec les hypersensibles peut être très difficile. Dana, 22 ans, qui a fait un burn-out m'a dit : « je me suis laissée marcher dessus par le patron, je disais oui à tout ». Dana qui démarrait sa vie professionnelle ne parvenait pas à s'imposer et s'est vue couler sous la charge mentale et la charge de travail. À la fin de son année d'alternance, elle se sentait soulagée de quitter cette entreprise et elle s'est lancée en tant qu'auto-entrepreneuse.

Durant les confinements successifs, les managers empathiques ont particulièrement réussi à gérer les collaborateurs qui vivaient très mal cette période. Notamment grâce à des méthodes de management comme la méthode DESC⁶⁰. La méthode DESC est un acronyme expliquant un processus managérial qui adopte la communication non-violente, composé de quatre étapes bien distinctes.

« D » pour Décrire la situation : Décrire la situation, sans émettre un jugement, ni donner une opinion. Il s'agit juste de constater les faits et si nécessaire présenter les conséquences négatives engendrées par la situation.

« E » pour Exprimer ses émotions et ses ressentis : exprimer « Je » pour faire part de ce que vous ressentez à cause de la situation. Cette phase doit être accompagnée d'une écoute active.

60 - Fanny MARAIS, « Se préparer au retour au bureau quand on est hypersensible », My happy job, myhappyjob.fr, 21-05-2021



« S » pour Spécifier des Solutions : proposez des solutions constructives et réalisables pour que la situation s'améliore. Si vous appliquez la méthode DESC avec vos collaborateurs, demandez-leur de vous informer de la solution envisagée. Discutez ensemble du plan d'action à suivre pour résoudre le problème. Si vous êtes avec votre hiérarchie, proposez des solutions concrètes et demandez l'avis de votre supérieur hiérarchique.

« C » pour Conclure avec des conséquences positives : Récapitulez ce qui vient d'être conclu ensemble. Insistez sur le fait que tout le monde y gagne en acceptant la solution qui vient d'être adoptée.

L'écoute et l'empathie seraient donc le futur du management et surtout des méthodes adaptées aux personnes hypersensibles.

À travers mes lunettes de designer

De nouvelles solutions managériales commencent à émerger. Par exemple, le collectif « Les autrement dits », a développé un jeu de société à destination des managers et de leurs collaborateurs. Ce jeu est à utiliser lors des entretiens individuels. Il permet une communication ouverte et bienveillante afin d'effectuer un feed-back et de visualiser et établir les objectifs à venir et les perspectives d'évolution de l'employé. Ce principe pourrait être réinvesti dans l'autre sens par exemple (feed-back de la part du collaborateur au manager) ou toucher d'autres sujets plus personnels ou émotionnels liés à mon sujet.

3 – L'environnement de travail

3.1 – Problèmes liés à l'environnement de travail

Des forces se transforment en fragilités lorsqu'une personne est placée dans un contexte qui lui est défavorable. Les hypersensibles sont des hyperactifs mentaux, sans filtre et avec un sens profond de la justice. Ils éprouvent des difficultés à s'adapter au monde de l'entreprise. En effet ils réfléchissent

énormément et tolèrent mal ce qui les entoure car ils sont envahis par les stimuli.

On pourrait croire que quand Dana dit que la sonnerie du téléphone la tend, c'est anodin et surtout pourquoi cela la tend ? Ce n'est qu'une sonnerie de téléphone. Pourtant, dès que le téléphone sonne, Dana est surprise, le bruit la dérange, et surtout il va falloir qu'elle décroche. Elle pense à tous les scénarios. Et si mon patron entend, et si je bafouille, et si je me trompe ou je dis n'importe quoi ?



Théo GROSJEAN, *L'homme le plus flippé du monde*, « L'épreuve de l'appel », 10-07-2019

Elle est désemparée et le stress monte. La seule sonnerie du téléphone déclenche une avalanche de ressentis et de pensées qui influencent son état d'esprit, sa concentration et par conséquent la qualité de son travail. Dana n'est qu'une hypersensible parmi tant d'autres qui vivent tous plus ou moins ce genre de situations, au quotidien et plusieurs fois par jour.

C'est ainsi que pour certains l'open space est une véritable source d'angoisse. Le téléphone ne fait que sonner, les uns parlent trop fort, les autres scrutent votre travail derrière votre épaule. Pour d'autres, c'est au contraire un environnement idéal comme pour Amandine qui les apprécie pour « les possibilités d'interaction facilitées et pour la stimulation permanente qu'ils offrent ». De plus, elle n'aime pas être seule et sentir la présence d'autres personnes

l'aide beaucoup.

Pour Mathieu A., ce sont plutôt les tâches qui lui sont données le problème. En plus d'être hypersensible, il est HPI et il s'ennuie très vite, les pensées fusent en permanence et il a des difficultés à se concentrer. « L'ennui m'empêche totalement de travailler. Si un événement personnel me tracasse ou qu'un événement à venir m'excite ou me stresse, je suis également en difficulté pour me focaliser et travailler. » C'est pourquoi il a également extrêmement de mal à s'adapter au télétravail.

À travers mes lunettes de designer

L'inconfort dû à la sur-stimulation est un des principaux problèmes des personnes hypersensibles et hyperesthésiques dont le domaine du design doit s'emparer. Alexia Audrain a créé OTO, un fauteuil à étreindre. Ce fauteuil permet aux autistes sensibles au toucher de se sentir entouré et apaisé. Ce fauteuil permet de s'isoler physiquement des stimuli et de prendre le temps de se sentir mieux. J'aimerais apporter une solution simple, discrète et facile d'utilisation à l'usage de toute personne sensible pour aider à mieux vivre les stimulations au travail, notamment le bruit en open space.

3.2 – Le télétravail

Pour les hypersensibles, le télétravail a des qualités mais aussi des défauts. Tout d'abord, cela leur permet d'être moins sollicités par les collègues, le bruit parasite, l'impossibilité de se concentrer dans un open space. Ils sont également bien installés dans le confort de leur chez eux, des vêtements confortables et sans les trajets qui sont parfois longs et fatigants. De plus, le télétravail a permis des avancées en termes de gestion et de management, qui s'adaptent plutôt bien au tempérament des hypersensibles. En effet, en termes de management, à distance ou non, la clé est de faire confiance à ses collaborateurs et de les écouter.



Cependant, pour les hypersensibles extravertis (comme pour beaucoup de personnes neurotypiques), les relations sociales leur manquent et ils peuvent se sentir isolés. Ils ont du mal à séparer leur vie personnelle et leur quotidien de leur travail. En somme, ils aiment un équilibre entre le présentiel et le télétravail, le professionnel et le personnel.

Mathieu A. dont je vous parlais plus tôt, s'ennuie très facilement et m'a dit : « J'ai une sainte horreur du télétravail, c'est encore pire pour se concentrer, et je croise encore moins de gens. Je déteste rester à l'écart. » Mathieu D. m'a rapporté le même problème pour ce qui est de se concentrer chez soi du fait de sa sensibilité aux stimuli extérieurs comme le bruit.

Pour Christelle, il a fallu un temps d'adaptation : « très compliqué au début, je l'ai assez mal vécu. Maintenant, je ne rêve presque que de ça. » En d'autres termes, Christelle a trouvé l'environnement et le fonctionnement parfaits pour elle mais elle ne peut plus en bénéficier car son entreprise ne lui permet plus de télétravailler.

À travers mes lunettes de designer

Sophie Koubbi⁶¹, a créé un « kit de survie aux âmes sensibles ». Ce sont des outils destinés aux hypersensibles ayant pour objectif de mieux vivre au quotidien en se créant des routines, en comprenant leurs propres émotions. L'avantage principal de ces outils est leur gratuité et leur accessibilité. Prendre du recul et avoir une vision sur ses émotions et sur son organisation peut être rassurant pour certains et peut les aider à mieux gérer leur hypersensibilité, notamment au travail ou en télétravail.

JOUR 1

Ta routine positive

Je te propose chaque jour de piocher dans ces exercices. Si tu les fais tous, cela ne devrait pas te prendre plus de 15 minutes. Personnellement j'aime bien les faire avant de m'endormir. Tu as seulement besoin d'un carnet et d'un stylo.

- Flot de pensées**
Prends 5 ou 10 minutes pour écrire tout ce qui te passe par la tête, les pensées, tes préoccupations, tes questionnements...
- 3 Kifs**
Note 3 choses qui t'ont plu dans la journée ou tu viens de passer.
- 3 Gratitude**
Note 3 choses ou 3 personnes pour lesquelles tu ressens de la gratitude aujourd'hui.
- 3 envies**
Note 3 choses que tu aimerais faire et planifie-les.
- 3 choses que j'aime chez moi**
Note 3 choses que tu aimes chez toi. Ça peut être un critère physique, une qualité, une réaction que tu as eu...

JOUR 3

Défines tes priorités

C'est quoi l'important pour toi, ce qui compte vraiment ? Fais le(s) passer en premier dans ta vie. Parce que si tu dépenses toute ton énergie et tout ton temps sur des petits trucs, tu n'auras plus de temps pour les choses vraiment importantes.

- Le travail, c'est ce qui a ton quotidien.
- Les étoiles, c'est ce qui a moins d'importance (travail, maison, voiture).
- Les cœurs, c'est ce qui a une grande importance pour toi (amis, famille, passion).
- Le sable, c'est ce qui a peu d'importance (passer 10 min à aller chercher l'huile à la maison).

Le sac à dos, c'est toutes ces petites choses pas du tout importantes (des sacs, comment s'entraîner ?).

Maintenant que tu connais tes besoins, je te propose de te faire un planning à la semaine sachant qu'une semaine fait 168h, afin de voir le temps qu'il te reste pour les choses importantes pour toi.

56h de travail
50h de sommeil
20h de repas / hygiène / sport / marche / ménage / courses / autres / méditation...
7h de temps libre
13h de temps libre
35h de temps libre

Sophie KOUUBBI, « Kit de survie des âmes sensibles », *Du bonheur en barres*, 2021

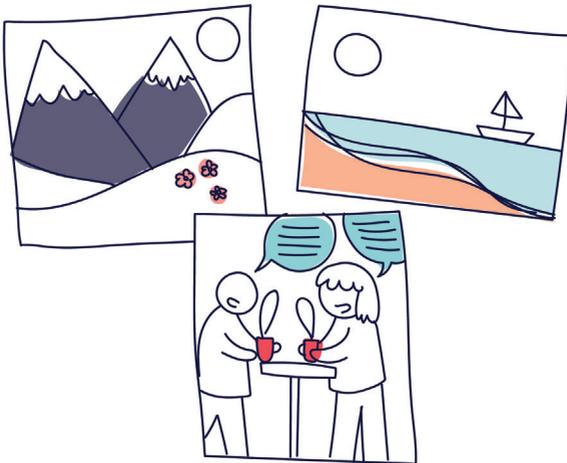
3.3 – L'environnement de travail idéal

J'ai donc demandé à ces hypersensibles quel est leur poste ou environnement de travail rêvé. Certains comme Olivier ou Lucy préfèrent le calme, la

61 - Sophie KOUUBBI est une graphiste illustratrice, coach en développement personnel spécialisée en hypersensibilité. Elle a créé son site internet et blog *Du bonheur en barres*.

nature : « un bureau seul avec vue sur la campagne, la mer ou la montagne » Olivier. Malgré tout, le confort ne passe pas que par leur environnement physique mais aussi et surtout relationnel. Tous m'ont dit avoir besoin de chaleur humaine, de confiance et de bienveillance. Par exemple, Margot perd tous ses moyens à la moindre pression, c'est pour elle un réel besoin. L'environnement rêvé de Mathieu A. serait tout simplement « une équipe bien dirigée proposant à chacun des courts travaux individuels variés avec un manager bienveillant et encourageant ».

Anna rêve d'un lieu agréable à vivre, lumineux et partagé avec d'autres personnes. Mathieu D. imagine tout un ensemble d'éléments : l'espace, les outils et le relationnel. Il rêve d'un « espace communautaire avec des espaces de concertation, des espaces plus privatifs pour les réflexions profondes, un espace nature, des outils adéquats et pédagogiques. Bien entendu dans cet espace évolueraient d'autres personnes qui recherchent également cet amélioration successive, galvanisée par des dialogues à grande valeurs ajoutées »



Un environnement de travail évolutif pourrait ainsi s'adapter aux besoins de chacun en fonction des tâches à effectuer et de leur état émotionnel sans jugement de la part des autres.

4 – Trouver sa voie

4.1 – La quête de sens

On consacre une grande partie de notre vie au travail (entre 15 et 22 % du temps éveillé)⁶². Trouver du sens à son travail revient pratiquement à trouver du sens à sa vie et la quête de sens au travail est extrêmement présente chez les hypersensibles.

**« Nous aspirons à trouver un sens
dans chaque aspect de notre vie »⁶³**

Selon Barrie Jaeger⁶⁴, il y a trois types de travail : le « travail pénible », le « travail acceptable » et le « travail passion ».

À l'origine, le mot « travail » vient du latin tripaliare, « torturer avec le tripalium ». Le travail pénible est trop souvent conservé par les personnes sensibles. Cela les épuise et mène souvent à un burn-out. Le travail acceptable est apparu avec la civilisation et le développement de l'artisanat. Il peut comprendre des côtés agréables comme des revenus suffisants ou des tâches variées mais il comporte également des côtés négatifs comme une part de frustration, un patron ou des collègues désagréables, un travail ennuyeux, etc. Pour Arthur qui est avocat, son travail entre dans cette catégorie, « ce n'est ni une corvée, ni un grand amusement, cela se fait, c'est tout. »⁶⁵

62 - Chiffres basés sur les calculs de Olivier Babeau. Julien NGUYEN DANG, « Travaille-t-on vraiment seulement 15 % de notre vie, comme l'affirme le fondateur de l'Institut Sapiens ? », France TV info, 11-01-2020

63 - B. JAEGER, op. cit., p. 20.

64 - Ibid.

65 - Témoignage de Arthur dans le livre de Barrie JAEGER, *Hypersensible et heureux au travail*, éditions Leduc. S, (2004) 2020

Le travail passion est un concept très récent et ne se rencontre qu'avec l'accomplissement de soi. On s'y sent bien, heureux, on a trouvé sa vocation. Il est un plaisir au quotidien. Souvent, les hypersensibles se retrouvent bien dans le travail indépendant dans lequel ils se sentent plus libres. C'est ce vers quoi se sont dirigées plusieurs personnes que j'ai interrogées.

Les hypersensibles ont donc généralement un grand besoin de trouver un sens à leur travail, un métier qui génère « un revenu psychique ». Sans cela, l'emploi devient une véritable corvée et une source de souffrance. Ils sont incapables de travailler pour travailler, encore plus si l'entreprise dans laquelle ils travaillent n'a pas les mêmes valeurs qu'eux. Il est très difficile pour eux de considérer leur travail comme un simple gagne-pain.

Une activité professionnelle qui manque de sens est aujourd'hui couramment appelée « bullshit job »⁶⁶. Ce terme désigne des postes dont on pourrait se passer, souvent avec des intitulés à rallonge. Des valeurs opposées ou un manque de sens dans son activité professionnelle peuvent mener à une « démission intérieure » ou « brown-out »⁶⁷.

« Les hypersensibles ressentent une véritable aversion pour toute philosophie qui ne leur correspond pas »⁶⁸

Pour Hélène Vievard, il faut offrir aux profils neuroatypiques un espace d'expression à leur mesure et leur laisser une certaine part d'autonomie et de confiance⁶⁹.

66 - Lexique, p. 79, Gaspard KOENING, « Les bullshit jobs sont l'avenir du capitalisme », Les Échos, www.lesechos.fr, 09-01-2018.

67 - Lexique, p. 79.

68 - B. JAEGGER, op. cit., p. 20.

69 - Hélène VIEVARD est une psychologue et coach que j'ai pu écouter lors de son intervention « l'expression de la douceur en entreprise », Congrès Douance 2021

Pour éviter des situations problématiques ou pesantes, il faudrait aider les hypersensibles à trouver l'entreprise, et la voie qui leur correspond en fonction de leur fonctionnement propre afin de faire les bons choix, prendre conscience de ce qui leur convient ou ne leur convient pas et se sentir à l'aise dans leur poste et dans leur entreprise actuelle ou future. Pour cela, il est nécessaire que les hypersensibles déterminent leurs besoins dans le travail. Il y a quatre catégories principales⁷⁰ : sécurité : besoin d'indépendance, de calme, de temps ; concrétisation : besoin d'action, de création ; sens : besoin d'authenticité, de justice, de respect ; partage : besoin d'appartenance, de communication.

Les besoins liés à la sécurité sont relatifs à la façon de travailler et demandent une certaine forme de liberté. Ceux en lien avec la concrétisation poussent à se demander si l'on est au bon endroit, dans un emploi qui nourrit le besoin de réalisation. Ceux liés au sens renvoient aux valeurs. Enfin, les besoins en relation avec la notion de partage parlent de la relation aux autres.

4.2 – Un parcours parfois chaotique

Les hypersensibles sont des hyperactifs mentaux⁷¹, ils s'ennuient rapidement et ont souvent du mal à trouver leur voie

« Notre curiosité, notre maîtrise rapide du poste, notre besoin de défis et/ou certains métiers déprimants ou ennuyeux font que le turnover est rapide »
Barrie Jaeger⁷²

J'ai interrogé Nathan⁷³ qui a 29 ans. Il a enchaîné les emplois quand il était plus jeune avant de reprendre les études. Ces emplois entrecoupés de périodes de chômage ont rarement duré plus d'un an et ce parce qu'il ne trouvait pas de

70 - Catégories listées par Fanny MARAIS, Hypersensible, 10 séances d'auto-coaching pour bien vivre sa singularité au travail, Éditions Vuibert, 2021

71 - M. GUERCI, op. cit., 46

72 - B. JAEGER, op. cit., p.20

73 - Échange avec Nathan, 24-08-2021

sens ou que les valeurs de son employeur ne lui correspondaient pas. « Il ne faut pas s'entêter, c'est pas grave si tu quittes un boulot par an. » Aujourd'hui il a enfin trouvé sa voie, un métier en rapport avec sa passion : le sport.

Lucy, 23 ans, est titulaire d'un bac +4 en design graphique. Elle vient d'obtenir un CDD d'un an après un stage mais pense à se réorienter. D'une part car la vie en ville ne lui correspond pas « trop de trucs, trop de bruit, trop de gens, trop de tout, trop dense ». D'autre part, le métier en lui même. En effet, durant son stage elle a réalisé que le métier pour lequel elle a fait 4 ans d'études ne lui correspond pas, « c'est l'humain derrière la machine ». Le contact humain lui manque et elle ne supporte plus l'idée de passer sa journée assise derrière un ordinateur. Aujourd'hui, elle souhaite retrouver la campagne et aller vers un métier basé sur l'humain. Son rêve est de « changer le monde » en aidant les gens à monter des projets dans l'espace rural. La protection de l'environnement lui tient à coeur et ce qui la dérange dans son emploi actuel c'est que malgré des valeurs environnementales fortes, leur activité principale ne sert pas directement la cause environnementale, elle ne se sent pas assez utile. C'est donc en quête de sens et de valeurs qui lui sont chères que Lucy compte commencer une nouvelle formation en animation des territoires ruraux.

Marguerite⁷⁴ a arrêté ses études la destinant à devenir professeure d'arts plastiques en cours d'année pour se consacrer entièrement à sa passion le tatouage. Il lui a fallu beaucoup de courage pour effectuer ce choix. Elle se sent épanouie au quotidien mais est toujours pleine de doutes car l'idée de devoir choisir un seul métier pour toute la vie lui fait peur, elle a l'impression que quoi qu'elle choisisse cela la rendrait malheureuse ou bien elle finirait par s'ennuyer.

Étienne⁷⁵, 27 ans, s'est lui aussi remis en question. Après un premier échec en BTS, puis divers emplois en usine, un voyage, et des réorientations, il a travaillé sur lui et fait du développement personnel jusqu'à trouver une voie lui correspondant et lui permettant de s'épanouir.

.....
74 - Échange avec Marguerite, 06-11-2021

75 - Réponse de Étienne au questionnaire transmis sur Atypikoo, 22-09-2021

« Les hypersensibles excellent lorsqu'ils utilisent leur intuition et leur compassion pour contribuer au bien-être des autres »⁷⁶

Par nature, les hypersensibles s'épanouissent dans des secteurs qui prônent la créativité, la justice, des valeurs humanistes ou encore avec les animaux. Selon Charlotte Wills, les hypersensibles peuvent s'épanouir dans n'importe quel métier ou entreprise du moment qu'ils en ont envie. Cependant, certains corps de métiers considérés comme trop stressants ou peu ouverts sont déconseillés aux personnes neuroatypiques⁷⁷.

Les personnes sensibles ont l'avantage d'avoir ce fameux sixième sens et cette intuition qui leur permettent de comprendre, « sentir les gens » et s'adapter en fonction de leurs besoins et de leur personnalité. Ils savent être bienveillants, ouverts, instinctifs et efficaces et ce sont les qualités humaines « soft skills » grandement recherchées sur les postes de manager notamment.

Lors de mon investigation, j'ai eu l'occasion de rencontrer Frédéric⁷⁸, directeur de son agence de communication et lui-même hypersensible. Il adore le métier de manager et pour lui, manager c'est « faire du social ». Il n'a jamais été formé mais grâce à sa particularité, il s'adapte très facilement et instinctivement à chaque personne de son équipe.

Cependant les préjugés perdurent dans le monde des entreprises. J'ai interrogé une conseillère en trajectoire professionnelle⁷⁹. Au départ, elle ne savait pas ce qu'était l'hypersensibilité et après lui avoir expliqué en quelques mots, je lui ai demandé si elle pensait que ce type de profils feraient de bons managers. Voici ce qu'elle a répondu : « Pour moi, un bon manager, si il est hypersensible,

.....
76 - Judith ORLOFF, Le guide de survie des hypersensibles empathiques, Leduc S., 2018

77 - Céline Husétowski, « Y a-t-il un job idéal pour les hypersensibles empathiques ? », Cadremploi.fr, 08-10-2018

78 - Échange avec Frédéric, 17-06-2021

79 - Échange avec une conseillère en trajectoire professionnelle, juin 2021



ça va être compliqué. Parce que un hypersensible, il va pas être capable de recadrer quelqu'un. [...] La sphère personnelle ne peut pas régir le quotidien au travail. » Sa réponse est catégorique, pourtant elle ne connaissait pas l'hypersensibilité avant notre entrevue. À partir des quelques informations que je lui ai données et de son point de vue, elle s'est fait une idée préconçue de ce qu'est l'hypersensibilité dans le cadre professionnel

Encore une fois, sensibiliser les neurotypiques comme les hypersensibles à la neurodivergence serait un atout pour tous. Il faut que les hypersensibles connaissent leur propre valeur ajoutée pour en faire bénéficier et le faire comprendre à leur employeur.

À travers mes lunettes de designer

Sensibiliser les gens et montrer l'hypersensibilité et ses atouts au grand jour est un élément important pour que les hypersensibles, et neurotypiques en général, vivent mieux leurs particularités. En tant que designer, je pourrais créer des outils de médiation, d'accompagnement ou de management pour aider les entreprises, les managers et les ressources humaines à mieux détecter, appréhender et gérer ces profils.

4.3 le futur des PHS en entreprise

Aujourd'hui les entreprises sont à la recherche de compétences et de qualités qui sont présentes chez les personnes sensibles mais elles ne le savent pas toujours.

La flexibilité, l'innovation, l'intelligence collective, la polyvalence sont des enjeux présents dans les entreprises qui cherchent des profils adaptés pour y répondre. Ces enjeux font écho aux caractéristiques du multi potentiel ainsi qu'à la pensée globale et intuitive des personnes hypersensibles et atypiques en général.

Les profils neuroatypiques débordent de compétences, de soft skills⁸⁰ comme de hard skills⁸¹. Ce sont des talents majeurs pour les entreprises qui savent les manager et les laissent s'épanouir dans leur travail : « Je suis vif et comprends rapidement les tenants et aboutissants d'un problème et apporte souvent des solutions que personne n'a envisagé, je suis créatif. » Olivier

Le modèle actuel des grandes entreprises et autres organisations est en plein changement. Un capital humain plus intuitif, créatif et sensible à l'environnement est idéal pour anticiper ce dont a besoin la société. L'hypersensibilité est un outil précieux pour percevoir et anticiper de nouveaux marchés. Par exemple, grâce à leur empathie, les hypersensibles sont capables de savoir instinctivement ce dont a besoin le client. De plus en plus, les entreprises cherchent à mieux gérer la diversité de leur personnel, elles ont besoin d'un capital humain unique et exceptionnel. La créativité et l'intuition sont donc deux stratégies très puissantes pour les hypersensibles qui cherchent à mieux se vendre en entreprise.

D'autre part, grâce à leurs « super pouvoirs », les hypersensibles perçoivent intensément et plus rapidement que les autres les problèmes dans leur environnement de travail. Ces problèmes peuvent être d'ordre relationnel, liés

80 - Lexique, p. 81

81 - Lexique, p. 79

à l'environnement ou à la charge de travail. En analysant les signaux, ils deviennent des lanceurs d'alerte de ce qui ne va pas dans l'entreprise.

Par conséquent, les difficultés vécues par les personnes hypersensibles au travail sont symptomatiques révélatrices de réels problèmes qui sont présents dans leur entreprise. Ces problèmes touchent les hypersensibles qui se trouvent en première ligne mais atteignent également les personnes qui ne sont pas hautement sensibles. Cela les touche tout simplement plus tard ou de manière moins impactante mais influe tout de même sur leur bien-être et leur épanouissement.

À travers mes lunettes de designer

Le constat que les personnes neurotypiques souffrent des mêmes problématiques que les hypersensibles m'amène à penser à une solution se rapprochant du design for all⁸². Je pourrais concevoir une solution accessible, simple d'utilisation, sans stigmatiser les utilisateurs vis à vis de leur personnalité ou leur sensibilité tout en améliorant le quotidien de tous les collaborateurs.

82 - <https://blocnotes.iergo.fr/articles/design-for-all-quelques-references/>

Partie 3
**Les solutions
possibles et mises
en place**

1 – Les stratégies mises en place par les hypersensibles

Les hypersensibles ne sont pas toujours au courant qu'ils le sont et mettent parfois en place des stratégies sans le savoir. Pour ceux que j'ai interrogés, ils sont généralement en pleine découverte d'eux-mêmes ou bien en plein travail sur la gestion de leurs difficultés. C'est du développement personnel qui se fait sur la durée. En effet les solutions qu'ils ont trouvées ou choisies sont souvent très personnelles et viennent d'eux, pas de l'extérieur. Les aides leur permettent à la fois de se recentrer sur eux-mêmes et de s'isoler de leur environnement.

Olivier est plombier chauffagiste. Il travaille en équipe sur des chantiers et des interventions. C'est donc parfois difficile pour lui de se sentir à l'aise dans son environnement de travail : « Le bruit me dérange énormément et je ressens le besoin de m'isoler lorsque j'arrive à saturation ». La solution qu'il a trouvé est tout simplement d'acheter un casque antibruit de chantier pour s'isoler du bruit.



Au quotidien, beaucoup des personnes avec qui j'ai échangé m'ont expliqué mettre en place de la méditation, des exercices de cohérence cardiaque ou bien à l'opposé, se mettre dans l'action pour ne pas subir leurs états d'esprit et occuper leur cerveau à autre chose. Souvent, ils m'ont parlé de leur besoin de nature, de sortir s'aérer ou bien faire du sport.

Pauline⁸³ qui a 20 ans, est extrêmement sensible et empathique. Elle capte très fortement tout ce qui se passe autour d'elle et il lui arrive fréquemment de paniquer ou d'angoisser. C'est une personne sociable qui a besoin de s'exprimer et d'extérioriser. Pour cela, elle travaille beaucoup sur la conscientisation de ses émotions. Sa plus grosse difficulté est de « mettre le cerveau en pause ». Lorsque la panique se fait sentir, Pauline utilise sa « boîte à outils mentale ». Elle contient une liste de choses à faire qui sont simples à mettre en place et accessibles pour se sentir mieux et qui lui font du bien.

À travers mes lunettes de designer

Depuis quelques années et plus particulièrement depuis la crise sanitaire et ses multiples confinements, le bien être notamment mental est devenu une grande préoccupation et s'est fait une place sur le marché. Par exemple, Mon Sherpa est une application qui permet d'évaluer son état émotionnel et combattre la dépression. C'est un assistant virtuel qui accompagne au quotidien son utilisateur et lui donne des clés pour se sentir mieux. Cette application comporte un bouton « SOS » qui, comme le fait Pauline d'elle même, nous rappelle une liste des choses qui nous font du bien pour éviter une crise.

83 - Échange avec Pauline, 21-06-2021

Étienne⁸⁴, quant à lui, structure le problème en procédant par étapes et en se questionnant sur son propre ressenti : « *Qu'est-ce qui me fait me sentir mal ?* » « *Quelle action faire pour le résoudre concrètement en cet instant ?* ». Cela lui permet donc de ne pas aller trop vite ou réagir trop émotionnellement à une situation.

En effet, rationaliser et analyser ses pensées aide généralement les hypersensibles à se sentir mieux et surtout à entretenir une forme de bien être sur le long terme. Par exemple, Barrie Jaeger parle dans son livre de Juliana⁸⁵, une hypersensible qui a établi un tableau pour consigner quotidiennement ses tâches et ses ressentis au travail. Dans ce tableau, elle rentre pour chaque jour de la semaine ses ressentis, le nombre d'heures de travail effectué et les tâches effectivement réalisées. Cela lui permet de gérer son niveau de stress pour éviter une phase de surcharge émotionnelle. Juliana explique que ce journal lui apprend à écouter et prêter attention à sa fatigue, il rend visible l'influence de la charge de travail sur son état de fatigue émotionnelle et lui permet ainsi de se réguler en fonction.

Un autre système d'auto évaluation des émotions est utilisé par les psychologues et coachs pour aider à rationaliser les émotions. Ce système s'appelle les colonnes de Beck⁸⁶. C'est un outil majeur dans les thérapies cognitivo-comportementales (TCC) qui permet d'accompagner de nombreux problèmes comme la dépression, le burnout, les peurs, la gestion du stress et des émotions, etc. Cet outil est très simple à apprendre et peut s'utiliser en toutes circonstances au quotidien.

84 - Réponse de Étienne au questionnaire transmis sur Atypikoo, 24-09-2021

85 - B. JAEGER, « Le journal de Juliana », p.164, op. cit. p. 20,

86 - Prudence NAZEYROLLAS, « Les colonnes de Beck, un outil majeur des TCC », Psy-Nancy, 25-07-2020.

Situation	Description de l'événement, la situation associée à l'émotion négative.
Émotions	Quelles émotions ou sentiments ressentez-vous ? Évaluez l'intensité des émotions de 0 (le plus faible) à 10 (le plus élevé).
Pensées automatiques	Quelle pensée a précédé, accompagné ou suivi l'émotion ? Évaluez le degré de croyance en cette pensée de 0 à 10.
Pensées rationnelles	Quelles pensées rationnelles pouvez-vous produire pour répondre à la pensée automatique ?
Résultat	Réévaluez les émotions ressenties et votre degré de croyance vis-à-vis de la pensée automatique.

Enfin pour certains, le moyen de se décharger des émotions est moins théorique. Par exemple, Lucy a besoin d'un « sas de décompression » pour marquer l'arrêt du travail et le passage à la vie personnelle à la fin de la journée. Cela se fait durant le trajet entre son lieu de travail et chez elle.



Les hypersensibles ne mettent pas tous les mêmes aides en place mais les besoins se retrouvent souvent être communs peu importe le travail qu'ils font ou la vie qu'ils mènent. Ils répondent à ces mêmes besoins de multiples façons.

2 – Les stratégies mises en place par les managers et les entreprises

Aujourd'hui les entreprises et les professionnels de santé ne se sont pas ou peu emparés des problématiques liées à l'hypersensibilité dans la sphère professionnelle.

Erwan⁸⁷ est un jeune manager chez GRDF d'une équipe de plus de 15 personnes et a mis en place un système d'entretien individuel inversé afin d'obtenir un feed-back bienveillant et sincère sur ses méthodes dans le but de se remettre en question et s'améliorer. Il m'a également parlé d'une des membres de son équipe qui a fait un burn-out notamment à cause de la sur-sollicitation constante à son poste. Elle semble très sensible et fragile et elle gère très mal la pression. Pour améliorer son bien-être, il a essayé d'adapter les missions et le poste afin de diminuer les tensions et la pression. Ayant pour objectif une évolution de poste, elle a même suivi une formation pour la gestion des émotions. À ce jour, il n'a pas trouvé de solutions pour ce changement de poste auquel elle n'est pas prête malgré les changements mis en place.

Dans certaines grandes entreprises comme au siège du Crédit Agricole Atlantique Vendée, services et activités sont mis en place pour contribuer au bien-être des salariés. Ils disposent par exemple d'une salle de repos dans laquelle ils peuvent s'isoler pour dormir ou se reposer. De plus, un service de conciergerie propose de manière récurrente des séances de yoga, de sophrologie, d'ostéopathie ou encore de réflexologie plantaire.

Pour ce qui est du confort sonore par exemple, de plus en plus d'entreprises aménagent des espaces et utilisent du mobilier antibruit comme les tables et chaises ou encore des claustras ou murs réducteurs de bruit.

87 - Échange avec Erwan, juillet 2021

Au cours de ma scolarité, j'ai eu la chance d'étudier au Québec pendant une année. Au cours des semaines avant les examens semestriels, nous avions la chance de recevoir la visite d'un chien de soutien émotionnel. Selon des études, caresser un chien ou un chat réduirait le taux de cortisol (hormone du stress) et nous apaiserait⁸⁸. Le code du travail n'interdit pas d'amener son animal au travail, il suffit de se mettre d'accord avec son employeur qui fixe un règlement intérieur concernant les lieux où l'animal peut se rendre, les horaires, les allergies éventuelles, etc. Pour Sarah Jeannin, si toutes les conditions sont réunies « le rôle de régulateur social et de créateur de liens » serait attesté, elle prend pour exemple les bienfaits des expériences de médiation animale déjà menées dans les maisons de retraite auprès de personnes malades ou handicapées. « Ça a aussi le pouvoir de transcender les statuts hiérarchiques en situation de travail. Comme dans la rue, promener son chien permet d'entrer en contact plus facilement avec les autres. »⁸⁹

De plus, d'autres entreprises comme la chaîne de supermarchés Carrefour, propose désormais dans 1240 magasins une « heure silencieuse pour tous »⁹⁰ pour ses salariés comme pour ses clients hypersensibles comme les personnes autistes. Le principe est de réduire au maximum le bruit comme la musique, le nettoyage, les bips mais aussi la lumière pendant une heure une fois par semaine afin de créer des espaces aussi sereins que possible dans une démarche d'inclusion des handicaps invisibles.

Pour finir, un métier encore discret en France commence à se faire une place dans les entreprises : directeur du bonheur, chief happiness manager (CHO) ou tout simplement happiness manager⁹¹. Ce métier consiste à rendre heureux et à améliorer le bien-être quotidien des collaborateurs d'une entreprise. Ce

.....
88 - Mégane FLEURY, « Anxiété : caresser des chiens et des chats réduit le stress », *www.pourquoidoctor.fr*, 22-07-2019

89 - Valérie PARLAN, « Venir travailler avec son chien, c'est légal et bon pour le moral », *ouest-france.fr*, 06-07-2019.

90 - Fiona BONASSIN, « Bientôt une heure silencieuse pour les personnes atteintes d'autisme dans les hypermarchés Carrefour », *ladepeche.fr*, 15 avril 2021.

91 - Julia KADRI, « Je suis Chief Happiness Manager », *Marie Claire*, 6 février 2019.

sont surtout les compétences personnelles (soft skills) qui comptent : avoir de l'empathie, être altruiste... « Le savoir-être passe avant le savoir-faire », souligne Sophie Lepert. Les happiness manager veillent tout particulièrement à l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, ils organisent des événements, aménagent les espaces et le matériel. Sophie Lepert souligne également qu'il est important d'impliquer les salariés dans les propositions d'idées afin d'optimiser au maximum leur confort. Pour elle, « ce poste doit être raccord avec les valeurs de l'entreprise. Si celle-ci traite mal ses employés, autant ne pas mettre de CHO. Intégrer cette fonction dans une société, c'est intéressant si tout le monde souhaite aller dans la même direction. Je pars du principe que l'employé doit avoir des tâches intéressantes à faire et surtout être valorisé et écouté par son manager ».

« Un employé qui se sent bien, ça se répercute positivement sur sa société »⁹²

92 - Sophie LEPERT, *ibid.*

Conclusion

Afin de bien comprendre les enjeux relatifs à l'hypersensibilité dans le cadre professionnel, il est ainsi important de bien définir et expliquer les différents termes gravitant autour du sujet et ce que chacun d'entre eux implique. Si les termes hypersensible ou encore neuroatypique mettent en avant l'aspect émotionnel ou la différence, on choisira davantage une définition plus générale prenant en compte l'empathie et l'intelligence émotionnelle comme caractéristiques majeures.

Ces caractéristiques spécifiques sont recherchées notamment dans certains milieux professionnels qui cherchent à devenir plus humains, ouverts et bienveillants. Cependant, le cadre professionnel reste un environnement difficile à appréhender au niveau social en particulier. L'existence de méthodes de management alternatives cherche à changer les choses mais traite souvent le problème en surface et ne permet pas toujours aux personnes hypersensibles, qui ont parfois un sentiment de faire un « bullshit job », de s'épanouir pleinement. Les hypersensibles sont alors livrés à eux mêmes pour ce qui est de créer des liens, trouver le poste adapté ou tout simplement se sentir à l'aise dans leur environnement professionnel.

Le terme hypersensible lui-même est méconnu et favorise les idées reçues. Cette image de pleurnichard fragile est encore difficile à changer et reste omniprésente dans la pensée collective. À mon sens, la solution pour faire changer cela est de favoriser le respect et la bienveillance à l'égard de la sensibilité. En faisant cela, être sensible ne sera plus un handicap aux yeux des autres mais un avantage respecté.

Pour un sujet si humain que celui-ci, il est essentiel de mettre en avant l'importance de l'écoute et de la communication avec soi même et avec les autres afin d'améliorer le bien-être et les liens sociaux au travail et de prendre conscience des différences et des particularités de chacun. C'est tout l'enjeu auquel les entreprises doivent faire face, et en particulier dans une époque en perpétuel changement et sujette à des périodes difficiles telles que la crise sanitaire que nous traversons. C'est pourquoi, en tant que designer, je chercherai à répondre à la question suivante :

Comment favoriser la compréhension au travail entre les membres d'une équipe aux sensibilités variées ?

Développer l'empathie, s'écouter soi, écouter les autres pour mieux les comprendre, représente à mon sens une clef de réflexion importante. C'est pourquoi je veux créer une solution utile à tous, pas seulement aux hypersensibles pour ne pas les stigmatiser et pour que chacun s'intègre au mieux dans son entreprise et son équipe. Cette solution viserait à développer l'empathie, le confort et la bienveillance au sein des équipes.

Pour cela je souhaite créer une plateforme visant au développement personnel et à l'engagement collectif à travers un suivi individuel de ses propres émotions et un espace communautaire pour récolter du feed-back sur son travail et ses idées. Cette interface répond à la problématique en favorisant la compréhension de soi de manière individuelle et celle des autres de manière communautaire.

Lexique

Brown out

Le brown-out ou démission intérieure est une difficulté psychologique associée à la perte de sens dans le monde du travail. Le brown-out peut s'expliquer par une « dissonance éthique » touchant les travailleurs qui comptent beaucoup sur leur travail pour donner sens et utilité à leurs vies, alors que dans les faits, leurs activités professionnelles ne répondent à cette attente. (« *Brown-out* », [wikipedia.org](https://fr.wikipedia.org/wiki/Brown-out))

Bullshit job

Bullshit jobs est une expression en anglais américain signifiant « emplois à la con ». Elle désigne des tâches inutiles, superficielles et vides de sens effectuées dans le monde du travail. Le terme est apparu sous la plume de l'anthropologue américain David Graeber qui postule que la société moderne repose sur l'aliénation de la vaste majorité des travailleurs de bureau, amenés à dédier leur vie à des tâches inutiles et sans réel intérêt pour la société, mais qui permettent malgré tout de maintenir de l'emploi. Les psychologues du travail ont repris le concept pour décrire la pathologie du travailleur affecté par cette « démission intérieure » encore appelée « brown-out ». (« *Bullshit jobs* », [wikipedia.org](https://fr.wikipedia.org/wiki/Bullshit_jobs))

Burn-out

Le syndrome d'épuisement professionnel, désigné par l'anglicisme burn-out, combine une fatigue profonde, un désinvestissement de l'activité professionnelle, et un sentiment d'échec et d'incompétence dans le travail. Il est considéré comme le résultat d'un stress professionnel chronique (par exemple, lié à une surcharge de travail) : l'individu, ne parvenant pas à faire face aux exigences adaptatives de son environnement professionnel, voit son énergie, sa motivation et son estime de soi décliner. (« *Burn-out* », [wikipedia.org](https://fr.wikipedia.org/wiki/Burn-out))

Hard skills

Le terme hard skills, qui désigne parfois des compétences démontrables, comprend l'ensemble des compétences que l'on a généralement acquises par formation, et que l'on peut démontrer de manière concrète. Les hard skills incluent la maîtrise des langues étrangères, des langages de programmation, des logiciels informatiques etc. ([ionos.fr](https://www.ionos.fr))

Haut potentiel intellectuel

Le terme surdoué (ou haut potentiel intellectuel (HPI) ou intelligence exceptionnelle) décrit une aptitude intellectuelle supérieure aux normes. Les définitions du haut potentiel varient selon les théories psychologiques : du développement ou de l'intelligence (dont la théorie des intelligences multiples). Il n'y a pas de consensus sur la définition. Néanmoins, un score égal ou supérieur à 130 au test de quotient intellectuel (QI), est généralement retenu comme un indicatif. (« *Surdoué* », *wikipedia.org*)

Hyperémotivité

Disposition à réagir de façon excessive aux événements dans le domaine émotionnel. Autrement dit, l'hyperémotivité n'est qu'une des nombreuses caractéristiques de l'hypersensibilité. (*larousse.fr*)

Hyperesthésie

L'hyperesthésie caractérise une augmentation de la sensibilité de n'importe lequel des sens : vue, son, toucher, audition et odorat. Elle peut n'affecter qu'un sens ou les concerner tous. L'hyperesthésie peut être permanente ou temporaire. (*pasportsante.fr*)

Hyposensible

Dans le contexte de ce mémoire, l'hyposensibilité est un terme utilisé par Christophe André pour désigner les personnes à l'opposée de l'hypersensibilité : « Les hyposensibles évoluent dans un monde pauvre et sans subtilité, où ce qui les touche et les alerte est forcément visible, bruyant et agité : c'est la vie à coups de marteau. » (*huffingtonpost.fr et christopheandre.com*)

Multipotentiel

La multipotentialité est un terme éducatif et psychologique qui se réfère à la capacité et à la préférence d'une personne d'exceller dans deux ou plus de deux champs différents. Il peut également se référer à une personne dont les intérêts s'étendent sur plusieurs domaines, plutôt que d'être fort dans un seul. Ces traits sont appelés multipotentialités, tandis que le terme « multipotentialiste » est plutôt employé pour les personnes présentant ce trait de caractère. (« *Multipotentialité* », *wikipedia.org*)

Neuroatypicité/neurodiversité

Neuroatypicité, neuroatypie ou neurodivergence définissent un fonctionnement cognitif qui diffère de la norme. Le terme rassemble pêle-mêle les TSA (Troubles du Spectre de l'Autisme, qui incluent le syndrome Asperger), la constellation des « Dys » (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie, dysorthographe etc.) et les TDAH (troubles de l'attention avec ou sans hyperactivité). Certains professionnels incluent dans cette grande famille les syndromes liés à la précocité et à la douance (autrement dit les surdoués, aussi dits hauts potentiels intellectuels ou HPI), l'hypersensibilité et parfois même la bipolarité ou certains TOC. A en croire l'ONG Dyslexia and Literacy International, le phénomène concernerait près de 20 % de la population. (*marieclaire.fr*)

Neurotypique/normopensant

Une personne normo-pensante ou « typique », est dans la norme quant à son système de pensée, c'est de fait est une personne qui n'est pas « atypique ». Les normo-pensants considèrent qu'il faut prendre le monde tel qu'il est, et que c'est à l'individu de s'adapter à sa société, et non l'inverse. Personne qui n'a pas de particularité cognitive qui affecte sa façon de penser et d'appréhender le monde. (*apie-people.com*)

Soft skills:

Les soft skills concernent principalement des qualités telles que la motivation et le travail en équipe, et de manière plus large tous ces traits de caractère qui font de quelqu'un la personne qu'elle est. Les soft skills sont divisées en trois grandes catégories : les compétences personnelles, les compétences sociales et les compétences méthodologiques. (*ionos.fr*)

Travail émotionnel:

Le travail émotionnel est l'énergie et le temps passé à gérer les sentiments (de soi-même ou d'autrui) pour préserver l'ensemble des règles qu'il convient d'observer pour tenir son rang dans une bonne société, conserver une apparence de normalité et garantir la continuité du service. Ce travail vise à répondre aux attentes sociales. Il peut être mis en œuvre au travail, par exemple lorsque l'on gère les angoisses de collègues ou les frustrations de clients, ou dans la sphère privée, par exemple lorsqu'un membre du couple s'occupe presque

exclusivement des emplois du temps des enfants, des courses, du ménage, et plus généralement de la gestion du foyer, pour le confort de son partenaire qui n'a ainsi pas à s'en inquiéter. (« *Travail émotionnel* », *wikipedia.org*)

Zèbre

C'est un terme proposé par la psychologue-clinicienne Jeanne Siaud-Facchin pour désigner les personnes surdouées, afin de ne pas utiliser de termes trop lourdement connotés et souvent mal ou pas compris. Elle explique ce choix par le fait que le zèbre se fond dans le paysage, mais reste fondamentalement différent d'un cheval et des autres animaux de la savane. Aussi, les zèbres se reconnaissent entre eux de par leurs rayures, tout comme une personne à haut potentiel sait généralement reconnaître une autre personne à haut potentiel. Néanmoins, il est parfois perçu de manière erronée, comme péjoratif car désignant un animal. (« *Surdoué* », *wikipedia.org*)

Bibliographie

Liures

Elaine N.ARON, *Hypersensibles Mieux se comprendre pour mieux s'accepter*, Marabout, 2019 (1996).

Elaine N.ARON, *Aimer quand on est hypersensible*, Leduc. S, 2019.

Barrie JAEGER, *Hypersensibles et heureux au travail*, Leduc. S, 2020.

Saverio TOMASELLA, *Lettre ouverte aux âmes sensibles qui veulent le rester*, Larousse, 2021.

Jeanne SIAUD-FACCHIN, *Trop intelligent pour être heureux ?*, Odile Jacob, 2008.

Articles

Christophe ANDRÉ, « Christophe André Méditation : un art de la sensibilité », *christopheandre.com*, avril 2020, www.christopheandre.com/le-blog-de-christophe-andre/meditation-un-art-de-la-sensibilite.

Fiona BONASSIN, « Bientôt une heure silencieuse pour les personnes atteintes d'autisme dans les hypermarchés Carrefour », *ladepeche.fr*, 15 avril 2021, www.ladepeche.fr/2021/04/15/bientot-une-heure-silencieuse-pour-les-personnes-atteintes-dautisme-dans-les-hypermarches-carrefour].

Capital.fr, « Crise, télétravail... le nombre de burn-out sévères continue d'exploser », *capital.fr*, 20 octobre 2021, www.capital.fr/votre-carriere/crise-teletravail-le-nombre-de-burn-out-severes-continue-dexploser].

Priscillia CHEVAL, « Manager des profils neuro-atypiques », *Managers En Mission*, 20 mai 2020, www.managersenmission.com/blog/manager-neuro-atypiques.

Elodie CREPEL, « Hypersensibilité, Ultrasensibilité ou haut potentiel sensible ». *Observatoire de la sensibilité*, 19 janvier 2021, lasensibilite.com/2021/01/19/distinction-entre-hypersensibilite-ultrasensibilite-et-haut-potentiel-sensible.

Mégane FLEURY, « Anxiété : caresser des chiens et des chats réduit le stress », *www.pourquoidocteur.fr*, 22 juillet 2019, www.pourquoidocteur.fr/Articles/Question-d-actu/29749-Anxiete-caresser-chiens-des-chats-reduit-stress.

Nicolas GAUVRIT, « Hypersensibilité. L'échelle d'Elaine Aron », *Raison et psychologie*, 7 juin 2021, scilogs.fr/raisonetpsychologie/hypersensibilite-lechelle-delaine-aron.

Cécile HABDESSELAM, « La sensibilité nous permet de comprendre le monde », *Flow*, n°48, 2021, pages 124 à 127

Nadia HAMAM, « Qui sont les neuroatypiques ? », *Marie Claire*, 8 janvier 2021, www.marieclaire.fr/neuroatypique].

« Hard skills : liste et définition », *IONOS Startupguide*, 22 février 2022, www.ionos.fr/startupguide/productivite/hard-skills.

Céline HUSÉTOWSKI, « Y a-t-il un job idéal pour les hypersensibles empathiques ? », *Cadremploi*, 8 octobre 2018, www.cadremploi.fr/editorial/actualites/actu-emploi/detail/article/y-a-t-il-un-job-ideal-pour-les-hypersensibles-empathiques.html.

Hagar JOBSE, « Manuel de survie à l'usage des hypersensibles », *Flow*, n°47, 2021, pages 30 à 34

Julia KADRI, « Je suis Chief Happiness Manager », *Marie Claire*, 6 février 2019, www.marieclaire.fr/je-suis-chief-happiness-manager,1254961.asp.

Gaspard KOENING, « Les “bullshit jobs” sont l'avenir du capitalisme », *Les Echos*, 9 janvier 2018, www.lesechos.fr/2018/01/les-bullshit-jobs-sont-lavenir-du-capitalisme].

F. LIONETTI, A. ARON, E. N. ARON, G. L. BURNS, J. JAGIELLOWICZ, M. PLUESS, « Dandelions, Tulips and Orchids : Evidence for the Existence of Low-Sensitive, Medium-Sensitive and High-Sensitive Individuals », *Nature*, 22

janvier 2018, www.nature.com/articles/].

Fanny MARAIS, « Se préparer au retour au bureau quand on est hypersensible », *My Happy Job*, 21 mai 2021, www.myhappyjob.fr/se-preparer-au-retour-au-bureau-quand-on-est-hypersensible.

Prudence NAZEYROLLAS, « Les colonnes de Beck, un outil majeur des TCC », *PsyNancy*, 25 juillet 2020, www.psynancy.com/post/les-colonnes-de-beck.

Julien NGUYEN DANG, « Travaille-t-on vraiment seulement 15 % de notre vie, comme l'affirme le fondateur de l'Institut Sapiens ? », *Franceinfo*, 11 janvier 2020, www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle].

Valérie PARLAN, « Venir travailler avec son chien, c'est légal et bon pour le moral », *ouest-france.fr*, 6 juillet 2019, www.ouest-france.fr/economie/entreprises/venir-travailler-avec-son-chien-c-est-legal-et-bon-pour-le-moral].

« Les personnes hypersensibles et le monde du travail : un environnement complexe », *Nos Pensées*, 20 janvier 2017, nospensees.fr/personnes-hypersensibles-monde-travail-environnement-complexe.

Roxane POUGET, « Un terme désormais très à la mode, mais que révèle l'hypersensibilité ? », *www.lamontagne.fr*, 10 mars 2021, www.lamontagne.fr/paris-75000/actualites/un-terme-desormais-tres-a-la-mode-mais-que-revele-lhypersensibilite].

Liliya RESHETNYAK, « “Vous mettez tout le monde dans le même panier” », *Hipip IN*, 30 mars 2021, hipipin.com/vous-mettez-tout-le-monde-dans-le-meme-panier.

Slate.fr. « Tu seras sensible, mon fils », *Slate.fr*, 26 juin 2019, www.slate.fr/story/178407/homme-sensible.

Saverio TOMASELLA, « Comment être hypersensible dans une société de la performance ? », *Le Huffington Post*, 14 janvier 2019, www.huffingtonpost.fr/saverio-tomasella/

comment-etre-hypersensible-dans-une-societe-de-la-performance].

Sophie KOUBBI, « Interview d'un hypersensible qui s'assume », *Du bonheur en barres*, 06-06-2020

Conférences et congrès

Natasha AZRAK, « Les défis santé des hypersensibles : quelles clés », *Congrès douance 2021*, 09-2021

Cécile BOST, Manuela CADEAU, Dr. Josée OLÉRON, « Le burn-out », *Intelligence Day*, 2015

Ludovic LEROUX, « Vivre son hypersensibilité avec confiance », *Congrès douance 2021*, 09-2021

Marjorie LLOMBART, « Retrouver du sens au travail », *Congrès douance 2021*, 09-2021

Myriam OGIER, « comment trouver sa place au travail quand on ne rentre pas dans le moule ? », *Congrès douance 2021*, 09-2021

Hélène VIEVARD, « L'expression de la douance en entreprise », *Congrès douance 2021*, 09-2021

Podcasts

Maria GUERCI, « Comment manager les hypersensibles ? », *SAV du manager*, n°50, 14-06-2021

Géraldine MOSNA-SAVOYE, « Management ¼ : sommes-nous tous en burn-out ? », *Les chemins de la philosophie*, 19-10-2021

Sites internet

L'Observatoire de la sensibilité, Observatoire francophone de la sensibilité.

Du bonheur en barres, Sophie KOUBBI, 2020

Les hypersensibles, Charlotte WILLS, 2021

Larousse, larousse.fr

Wikipedia, wikipedia.org

Images

Les illustrations de ce mémoire ont été réalisées par mes soins.

Théo GROSJEAN, *L'homme le plus flippé du monde*, « Sois un homme mon fils », 18-03-2019

Théo GROSJEAN, *L'homme le plus flippé du monde*, « True love », 29-11-2019

Théo GROSJEAN, *L'homme le plus flippé du monde*, « L'épreuve de l'appel », 10-07-2019

Théo GROSJEAN, *L'homme le plus flippé du monde*, « Malaise & biologie », 29-07-2019

Documents annexes

Elaine N. ARON, « Test Hypersensibilité », *Hypersensibles Mieux se comprendre pour mieux s'accepter*, Marabout, 2019 (1996)

Karine Hyenne, Cédric Vitaly et Saverio Tomasella, « Test Hypersensibilité », *L'Observatoire de la sensibilité*, 2017

Annexes

Test Hypersensibilité © CERP

Vous aimeriez tester votre hypersensibilité, vous avez déjà essayé de répondre à des tests sur l'hypersensibilité ?

Vous vous êtes rendu compte que certains d'entre eux ne concernent pas tellement la sensibilité élevée telle qu'elle se vit dans la réalité, mais plutôt une idée extérieure, voire un jugement dépréciatif, sur les personnes très sensibles, avec parfois une volonté de stigmatisation ou une forme de mépris.

Soyez rassuré : le test que nous vous proposons ici est le fruit de plus de dix ans de recherches sur l'hypersensibilité. Il a été conçu par des hypersensibles (ultrasensibles) pour des hypersensibles (ultrasensibles), grâce à de nombreuses enquêtes qualitatives.

Il est possible que vous ne sachiez pas répondre à certaines questions. Ce n'est pas grave, vous pourrez peut-être y répondre plus facilement dans quelques mois. Il est possible aussi que d'autres questions ne vous correspondent pas. Chaque grand sensible est unique, donc différent des autres, et notre haute sensibilité peut évoluer au cours du temps. La vision que nous en avons peut aussi devenir positive et bien plus favorable.

Enfin, n'oubliez pas qu'un test n'est qu'un point de départ, une base pour votre réflexion et un tremplin pour aller plus loin !

Calculez le nombre de oui

1. Vos perceptions sensorielles sont-elles exacerbées (odeurs, lumières, bruits...)?
2. Avez-vous l'impression d'être perméable, une peu « comme une éponge », de vivre sans « filtre » protecteur ?
3. Ressentez-vous tout (ou presque) de façon intense ?
4. Vous sentez-vous à vif, sur le qui-vive, en « hémorragie » permanente ?
5. Êtes-vous délicat, fragile, émotif ?
6. Êtes-vous subtil, original, créatif (sous une forme ou une autre) ?
7. Êtes-vous attentif et à l'écoute d'autrui ?
8. Ressentez-vous de l'empathie et de la compassion pour autrui ?
9. Êtes-vous sociable, joyeux et enthousiaste ?
10. Êtes-vous pudique, timide ou réservé ?
11. Êtes-vous désenchanté, nostalgique, facilement las et découragé ?
12. Êtes-vous angoissé, anxieux, inquiet, soucieux pour vous ou pour les autres ?
13. Appréciez-vous la beauté, notamment celle de la nature ?
14. Cherchez-vous à faire plaisir aux autres ?
15. Avez-vous peur de blesser les autres ?

16. Craignez-vous de décevoir et d'être rejeté ?
17. Vous réjouissez-vous du bonheur des autres ?
18. Êtes-vous affecté par les souffrances et malheurs des autres ?
19. Avez-vous besoin de calme, de lenteur et de solitude pour réfléchir ?
20. Vous sentez-vous déstabilisé par les reproches et les brusqueries ?
21. Vous sentez-vous facilement coupable ?
22. Êtes-vous rapidement submergé par la honte ?
23. Êtes-vous sur vos gardes ou vous sentez-vous peu à votre place, voire « maudit » ?
24. Évitez-vous les disputes et les conflits ?
25. Cherchez-vous à vous cacher, à vous replier sur vous ou à fuir ? Êtes-vous dépendant de l'affection des autres ?
26. Avez-vous peur d'être abandonné ?
27. Sentez-vous monter en vous des bouffées d'émotions imprévisibles ?
28. Êtes-vous impulsif, avant de faire un retour sur vous ?
29. Êtes-vous à la recherche de l'authenticité ?
30. Avez-vous une capacité d'analyse très développée ?
31. Pratiquez-vous souvent l'introspection de manière approfondie ?

32. Avez-vous des perceptions précises et des intuitions fines ?
33. Vous sentez-vous vite débordé, à cran, « susceptible », facilement irritable ou contrarié ?
34. Êtes-vous découragé par les critiques et la contradiction ? Vous arrive-t-il d'être soudainement pris de panique ?
35. Avez-vous une mauvaise conception de vous-même ou une faible estime de vous ?
36. Passez-vous beaucoup de temps à réfléchir, à penser, à ruminer ? Avez-vous un grand sens du détail ?
37. Êtes-vous très exigeant ou très perfectionniste ?
38. Êtes-vous rapidement submergé par vos émotions ?
39. Avez-vous remarqué que vous saturez facilement et que vous vous fatiguez rapidement ?
40. Vous sentez-vous souvent en décalage avec les autres ? (Par exemple dans votre manière d'être, de penser, d'agir...)

Total

Si le total de vos réponses « oui » est supérieur à 20, vous êtes probablement hypersensible (ou ultrasensible).

Indépendamment des chiffres, c'est votre perception de vous-même et de votre sensibilité qui compte le plus, car aucun test ne détient la vérité sur vous-même...

Test réalisé par Karine Hyenne, Cédric Vitaly et Saverio Tomasella, décembre 2017. © CERP

Liste des personnes interrogées - hypersensibles

Nom	Profil	Technique d'étude	Date	Pages
Amandine R.	PHS, HPI	Échange mail	22-09-2021	36, 43, 51
Cassandra R.	PHS	Interview	09-06-2021	•
Cédric L.	PHS, HPI	Échange informel	17-10-2021	37
Christelle C.	PHS, HPI	Questionnaire	24-09-2021	28, 30, 44, 53
Clothilde H.	PHS	Questionnaire	22-09-2021	•
Dana L.	PHS	Interview	23-06-2021	19, 29, 48, 51
Elisa L.	PHS	Interview	16-09-2021	19
Etienne MDI.	PHS	Questionnaire	22-09-2021	•
Frédéric C.	PHS, HPI	Interview	17-06-2021	60
Gabrièle G.	PHS	Interview	09-09-2021	19, 29
Guillaume R.	PHS, HPI	Questionnaire	22-09-2021	45
Gwénolé LG.	PHS, HPI	Questionnaire	22-09-2021	46
Léa D.	PHS	Interview	10-06-2021	•
Luca C.	PHS	Interview	29-09-2021	19

Nom	Profil	Technique d'étude	Date	Pages
Lucy C.	PHS	Interview	15-08-2021	43, 54, 59, 70
Margot F.	PHS, HPI	Interview	21-09-2021	29, 30, 55
Margot S.	PHS	Interview	21-06-2021	•
Marguerite R.	PHS	Échange informel	06-11-2021	59
Marie S.	PHS	Interview	07-09-2021	•
Mathieu A.	PHS, HPI, TDAH	Questionnaire	22-09-2021	45, 52, 53, 55
Mathieu D.	PHS, HPI	Questionnaire	22-09-2021	45, 53, 55
Maxence B.	PHS, HPI	Questionnaire	22-09-2021	•
Nathalie S.	PHS	Interview	21-07-2021	•
Nathan B.	PHS, HPI, TDAH	Interview	24-08-2021	58
Noreen J.	PHS	Interview	08-09-2021	•
Pauline F.	PHS, HPI	Interview	21-06-2021	68
Olivier F.	PHS, HPI	Questionnaire	24-09-2021	25, 45, 54, 55, 63, 67

PHS : Personne Hautement Sensible (hypersensible)

TDAH : Troubles de l'Attention et de l'Hyperactivité

HPI : Haut Potentiel Intellectuel

Liste des personnes interrogées - professionnels

Nom	Profil	Technique d'étude	Date	Pages
Agnès L.	Conseillère en trajectoire professionnelle	Interview	09-2021	60
Alexis M.	Responsable de service	Interview	02-2022	•
Amandine R.	Manager	Échange mail	22-09-2021	36, 43, 51
Carlos C.	Responsable d'agence bancaire	Interview	9-07-2021	•
Dominique L.	Psychologue	Interview	9-09-2022	•
Edouard T.	Responsable RH et expérience jeunes	Interview	3-03-2022	•
Elisabeth N.	Psychologue du travail en cabinet RH	Interview	22-02-2022	•
Erwan B.	Manager	Interview	23-07-2021	71
Fabrice G.	Responsable dynamique managériale	Interview	11-06-2021	•
Frédéric C.	Directeur d'agence de communication	Interview	16-09-2021	60
Marie-Hélène S.	Responsable de secteur	Interview	4-03-2022	•

Nom	Profil	Technique d'étude	Date	Pages
Marjorie M.	Psychologue du travail en cabinet RH	Interview	10-09-2021 7-02-2022	•
Paul Z. R.	Directeur d'agence de communication	Interview	25-02-2022	•
Philippe J.	Directeur de secteur d'agences bancaires	Interview	30-06-2021	46

Toutes les personnes avec qui j'ai échangé ne sont pas citées dans ce mémoire mais elles m'ont toutes apporté des connaissances et des pistes de réflexion pour l'enrichir et pour construire mon projet de fin d'études. C'est pourquoi certaines cases de la colonne « Pages » sont remplies par un point.

Liste des questions posées lors des entretiens et dans le questionnaire

Votre hypersensibilité et vous :

1. Quel est votre prénom, quel âge avez-vous ?
2. Êtes-vous hypersensible ? HPI ?
3. Est-ce que votre hypersensibilité a été « confirmée » par un professionnel comme un psy ? Si non, est ce que vous avez envie de la faire « certifier »
4. Comment, dans quelle situation, quand avez-vous découvert votre hypersensibilité ? Racontez moi votre histoire.
5. Êtes-vous un.e hypersensible plutôt extraverti.e ou introverti.e ?
6. Qu'est ce que c'est pour vous l'hypersensibilité, qu'est ce que ça représente ?
7. Comment se manifeste votre hypersensibilité ?
8. Quel est votre rapport avec votre hypersensibilité ? Votre histoire, est-ce que vous l'aimez, l'acceptez, est-ce que ça a toujours été le cas ?
9. Quels sont les avantages et les inconvénients selon vous à être hypersensible ?
10. Arrivez-vous à tirer profit/bénéfice de cette hypersensibilité ? Dans quelles situations ?
11. Comment avez-vous réussi à apprivoiser cette sensibilité ?
12. Rencontrez-vous, avez-vous rencontré des problèmes, mauvaises expériences dans la vie de tous les jours à cause de ça, quels sont-ils ?
13. Des choses qui te font du bien qui te permettent de te canaliser, calmer, apaiser ?

Le monde professionnel et vous :

1. Quel travail-faites-vous actuellement ?
2. Quel est votre parcours professionnel ? Comment avez-vous vécu votre parcours professionnel et votre orientation professionnelle ?
3. Avez-vous toujours eu envie de faire ce que vous faites aujourd'hui ? Considérez-vous avoir trouvé votre voie, votre vocation ?
4. Qu'est ce qui vous plaît dans votre milieu ?
5. Dans quel environnement de travail êtes-vous ? Dans quel environnement vous sentez-vous le plus à l'aise ? Y a-t-il des choses que vous ne supportez pas ou qui vous empêchent de travailler ?
6. Comment vivez-vous/avez vous vécu vos différentes expériences professionnelles ? (Problèmes, mauvaises expériences, bien-être au travail, relations collègues, managers, ...)
7. Pensez-vous certaines expériences (bonnes ou mauvaises) liées à votre hypersensibilité ? (Stages, salariat, alternances, etc). Racontez-moi
8. Est-ce que vos managers actuels ou passés sont/ont été au courant de votre hypersensibilité ? Si oui, comment ont-ils été au courant ? Si non, est ce que vous auriez envie de le leur faire savoir ?
9. Lors d'un entretien d'embauche, signaleriez-vous ce trait de personnalité, pourquoi ?
10. Qu'est-ce qui te manque ? De quoi aurais-tu besoin ?
11. Quelles sont les stratégies que tu mets en place ?
12. As-tu déjà expérimenté le télétravail, comment l'as-tu vécu ? Qu'en est-il

du confinement ?

Vous êtes hypersensible et manager :

1. Quel est votre statut dans l'entreprise, votre hiérarchie ?
2. Quel rôle jouez-vous dans le recrutement d'un nouveau collaborateur, stagiaire, etc. ?
3. Avez-vous des outils pour reconnaître les profils atypiques lors d'un entretien ? Est-ce que ces profils sont considérés comme handicapants ou bien avantageux dans une équipe ?
4. Avez-vous des hypersensibles dans votre équipe ?
5. Comment, en tant qu'hypersensible vivez vous le fait de diriger une entreprise, une équipe ?
6. Quel type de management pratiquez-vous, quel est votre comportement vis-à-vis des collaborateurs que vous dirigez ?
7. Prêtez-vous attention au bien être physique et moral de votre équipe ?
8. Est-ce que vous adaptez votre mode de management en fonction de vos équipes, collaborateurs ? (Par exemple si la personne est sensible, est ce que vous la « traitez » différemment des autres)
9. Parle-t-on de profils atypiques et de haute sensibilité dans votre domaine d'activités ? Es-ce quelque chose de reconnu, recherché, etc ?
10. Avez-vous été formé sur ce sujet ? Auriez-vous besoin d'être formé/accompagné en tant que manager/hypersensible/les deux ?
11. Savez-vous accompagner les personnes sensibles dans l'exploitation de leurs capacités au travail ?

12. Une mauvaise nouvelle doit-être annoncée, comment vous y prenez-vous ?
13. Que pensez-vous que les hypersensibles peuvent apporter dans une entreprise/équipe ?
14. Comment gérez-vous l'humeur d'un collaborateur au quotidien ?
15. Que faites-vous/comment réagissez-vous dans X situation ?
16. Comment vous prenez-vous pour faire une remarque/demande à un employé/supérieur hiérarchique ?
17. Est ce qu'il y a des étapes/moments clés chez des typologies de personnes ? Pour la souffrance au travail/burnout/etc. ?

Vous êtes manager

1. Parlez moi de votre métier et de votre parcours professionnel ?
2. Qu'est ce que vous aimez/n'aimez pas dans ce travail ?
3. Qu'est ce que manager/diriger une équipe pour vous ?
4. Comment managez vous vos équipes au quotidien ?
5. Quel type de management pratiquez vous ?
6. Comment vous adaptez-vous aux humeurs et aux tempéraments de vos collaborateurs ?
7. Avez vous déjà rencontré des difficultés à manager des gens, pourquoi ?
8. Quand quelqu'un part de l'équipe, comment l'annoncez vous ?
9. Si un projet échoue ou lors d'une réussite, comment réagissez vous, quelle

attitude prenez -vous ?

10. Vous avez été amené à recruter des collaborateurs, comment cela se passe et quels outils utilisez vous ?
11. Quels profils sont recherchés dans votre métier, comment les détectez vous ?
12. Quels types de profils considérez vous comme avantageux / handicapants dans une équipe ?
13. Continuez-vous d'avoir des formations sur le management ?
14. Savez vous ce qu'est un profil atypique plus précisément hypersensible ?
15. Selon vous qu'est ce que c'est, comment les décririez vous ?
16. Est-ce que ces profils sont considérés comme handicapants ou bien avantageux dans une équipe ?
17. Arrivez vous à les détecter, comment ?
18. Y en a-t-il qui se révèlent après l'embauche ?
19. Auriez-vous besoin d'être formé en tant que manager de profils hypersensibles ?
20. Comment prenez vous en compte la sensibilité de vos collaborateurs dans votre manière de les manager ?
21. Avez-vous des hypersensibles dans votre équipe ?
22. Parle-t-on de profils atypiques et de haute sensibilité dans votre domaine d'activités ? Es-ce quelque chose de reconnu, recherché, etc ?



Valentine Redoulès