Comprendre les profils neurodivergents au travail

Défis et atouts des profils autistes, DYS et TDAH en entreprise

Référents Handicap - RH - Managers

2 heures | Présentiel ou distanciel | Max 12 participants

> *1 salarié sur 5 est neurodivergent. La majorité n'est pas diagnostiquée et ne dira rien si l'environnement ne le permet pas. Avant d'agir, il faut comprendre : qui sont ces profils, comment ils fonctionnent, ce qui les met en difficulté en entreprise et ce qu'ils apportent quand les conditions sont réunies.*

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes de fonctionnement des profils autistes, DYS et TDAH en contexte professionnel
- Identifier les défis que l'environnement de travail standard génère pour ces profils
- Reconnaître les atouts réels de ces profils sans les caricaturer ni les essentialiser
- Acquérir le vocabulaire juste pour parler de neurodivergence sans stigmatiser

PROGRAMME

CONSTAT 20 min

Déconstruire les préjugés. A partir de situations fictives tirées du quotidien professionnel, les participants mesurent l'écart entre les représentations habituelles et la réalité de ces profils au travail.

APPORTS 40 min

Les mécanismes clés de chaque profil en contexte professionnel : fonctionnement exécutif, traitement sensoriel, traitement de l'information et masking. Ce que ces profils vivent au quotidien en entreprise : les obstacles générés par l'environnement standard et les forces qui restent inexploitées quand les conditions ne sont pas réunies.

ATELIER 50 min

A partir de cas fictifs, les participants identifient pour chaque profil les obstacles que l'environnement crée et les leviers qui permettraient de les réduire. Chaque participant repart avec une fiche repères sur les 3 profils, prête à être utilisée dès le lendemain.

ANCRAGE 10 min

Chaque participant nomme 1 représentation qu'il va corriger dans ses échanges professionnels dès la semaine suivante. Un engagement concret partagé devant le groupe.

LIVRABLES REMIS

- ↓ Fiche repères : défis et atouts des profils autistes, DYS et TDAH en entreprise
- ↓ Lexique opérationnel pour parler de neurodivergence sans stigmatiser

BENEFICES

- + Compréhension concrète des mécanismes qui expliquent les comportements observés au travail
- + Langage juste avec le collaborateur, le manager et les RH
- + Représentations corrigées qui permettent d'agir avec plus de justesse
- + Base commune partagée entre RH, managers et référents pour travailler ensemble

PARAMETRES

VALORISATION OETH	Oui, valorisable dans le cadre de la contribution OETH
STATUT TVA	Franchise en base, article 293B du CGI

Le Lab'Atypik | Béatrice Duka | lelabatypik@gmail.com | 06 60 21 98 41 | lelabatypik.fr