

# Fidélisation des talents neurodivergents : de la rétention au développement

<b>Cible</b>	RH - Référénts handicap - Managers
<b>Durée</b>	<b>2 heures</b>
<b>Format</b>	Présentiel ou distanciel   Max 15 participants

## Objectifs RH

Vous avez recruté, intégré, accompagné la déclaration. Et pourtant le collaborateur part. Pas brusquement : progressivement. Les profils neurodivergents sont fréquemment maintenus dans des postes en dessous de leur potentiel parce que les processus d'évaluation reproduisent les mêmes biais que le recrutement. Ce bloc adresse les deux enjeux ensemble.

**Conception universelle** Les conditions qui permettent aux profils neurodivergents de s'engager sur le long terme : clarté des attentes, reconnaissance des compétences réelles, suivi de qualité. Ce sont les conditions qui retiennent et développent tous les talents.

- Réduire le turnover en détectant les signaux faibles avant qu'ils deviennent des démissions
- Structurer un suivi efficace sans tomber dans le sur-contrôle
- Adapter les critères d'évaluation pour qu'ils reflètent les compétences réelles
- Construire des trajectoires d'évolution adaptées aux profils neurodivergents

## Programme

### CONSTAT 15 min

Pourquoi les profils neurodivergents se désengagent et pourquoi ils stagnent. Le désengagement précède le départ, la stagnation accélère le désengagement

### ANALYSE 20 min

Les signaux d'alerte : ce qu'ils signifient selon les profils (TSA, TDAH, DYS), comment les distinguer des difficultés ordinaires, à quel moment ils basculent en points de rupture

### APPORTS 25 min

Construire un dialogue durable : structurer un suivi régulier sans surveillance, ajuster progressivement les conditions de travail. Évaluation et évolution de carrière : reformuler les critères, formaliser un parcours de développement adapté en valorisant les soft skills et mad skills

### ATELIER 60 min

Travail en sous-groupes à partir de situations fournies en séance : un groupe traite un cas de désengagement progressif, un groupe travaille sur une situation de stagnation ou d'évaluation inadaptée. Restitution collective et débriefing

## Livrables remis

- ↓ Grille d'analyse des signaux d'alerte par profil (TSA, TDAH, DYS)
- ↓ Grille de révision des critères d'évaluation annuelle
- ↓ Plan de développement collaborateur

## Bénéfices

- Passer d'une gestion RH réactive à une lecture anticipée des risques de départ
- Fournir aux RH et managers un cadre commun d'analyse, pas des intuitions
- Construire des parcours de développement qui valorisent les compétences réelles
- Construire un environnement dans lequel les talents neurodivergents choisissent de rester et de progresser

## Paramètres

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