

Onboarding et intégration neuroinclusive : sécuriser l'arrivée

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

Objectifs RH

Un recrutement réussi peut être effacé en trois semaines par un onboarding qui suppose acquis ce qui ne l'est pas. Les profils neurodivergents ont besoin de repères explicites, d'un interlocuteur identifié, d'un environnement prévisible et d'un calendrier d'intégration structuré. Ce bloc donne aux équipes RH les outils pour organiser une intégration qui ne laisse rien au hasard.

Conception universelle *Un onboarding conçu pour être explicite, prévisible et structuré bénéficie à tous les nouveaux collaborateurs. Réduire l'implicite dans les premières semaines, c'est réduire l'incertitude pour tout le monde.*

- Réduire les ruptures de période d'essai des profils neurodivergents
- Accélérer la montée en compétence en structurant des repères clairs
- Construire un protocole d'onboarding reproductible et adaptable
- Identifier et anticiper les aménagements nécessaires dès l'arrivée

Programme

CONSTAT 15 min

Pourquoi l'onboarding standard échoue avec les profils neurodivergents : ce qui est implicite dans une intégration classique et ce que ça coûte en ruptures

ANALYSE 20 min

Ce que les profils neurodivergents vivent dans les premières semaines : impact de l'incertitude, de la surcharge informationnelle, de l'absence de repères. Comment l'organisation amplifie ou atténue ces effets

APPORTS 25 min

Les principes d'un onboarding structuré : préparer l'arrivée avec précision, organiser les premières semaines avec des repères explicites, mettre en place des bilans réguliers. Rôle de l'interlocuteur référent et identification des aménagements dès l'intégration

ATELIER 60 min

Construction collective d'un protocole d'onboarding inclusif à partir d'un cas fourni en séance. Chaque participant repart avec une première version opérationnelle et un plan d'action à 3 étapes

Livrables remis

- ↓ [Protocole d'onboarding inclusif opérationnel](#)
- ↓ [Plan d'intégration à 30/60/90 jours](#)
- ↓ [Plan d'action à 3 étapes](#)

Bénéfices

- Réduire le taux de rupture de période d'essai des profils neurodivergents
- Créer les conditions d'une intégration réussie dès le premier jour
- Donner aux managers et RH les outils pour accompagner sans sur-surveiller
- Anticiper les aménagements plutôt que de les subir en urgence

Paramètres

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