

NeuroLab Challenge

Testez la puissance de la neurodiversité

Dirigeants – RH – Managers – Équipes – Responsables Diversité & Inclusion

2 heures | Présentiel uniquement | 9 à 18 participants

Faire vivre une expérience concrète et comparée de résolution de problème en équipes cognitivement homogènes et hétérogènes. L'atelier démontre la plus-value des profils neurodivergents dans la créativité, la résolution de problèmes et l'innovation, tout en favorisant une prise de conscience sur l'importance de milieux de travail réellement inclusifs.

LE CONCEPT

Que se passe-t-il quand on confie la même mission à :

ÉQUIPE A	ÉQUIPE B	ÉQUIPE C
100 % neurotypiques <i>Personnes dans les normes cognitives standards</i>	50 % / 50 % mixte <i>Profils neurotypiques et neurodivergents mélangés</i>	100 % neurodivergents <i>Autisme, DYS, TDAH...</i>

1 problématique réelle d'entreprise

Personnalisée en fonction de vos enjeux internes (inclusion, QVCT, management, recrutement, innovation...). Une expérience choc qui révèle la puissance de la diversité cognitive dans la résolution de problèmes et la transformation des pratiques de travail.

DÉROULÉ

Phase 1 : lancement et constitution des équipes

CADRAGE

Présentation de la problématique réelle soumise aux équipes. Constitution des 3 groupes selon les profils cognitifs des participants.

Phase 2 : travail en équipes

CHALLENGE

Chaque équipe travaille simultanément sur la même problématique, avec ses propres approches, outils cognitifs et modes de collaboration.

Phase 3 : restitution et débriefing

RESTITUTION

Chaque équipe présente ses propositions. Comparaison des approches, des solutions générées et des dynamiques observées.

DÉBRIEFING COLLECTIF

Analyse des écarts entre les équipes : ce que chaque configuration a produit, ce qu'elle a raté, et pourquoi la diversité cognitive est un levier stratégique.

BÉNÉFICES

- + Prise de conscience tangible de la valeur stratégique de la diversité cognitive
- + Illustration concrète des effets de l'inclusion sur l'innovation et la performance collective
- + Identification des freins invisibles à l'expression du potentiel atypique
- + Sensibilisation des décideurs aux enjeux d'accessibilité cognitive et d'adaptation managériale
- + Génération de solutions originales sur une problématique réelle, pouvant nourrir les réflexions internes
- + Renforcement de l'engagement des équipes dans une démarche d'inclusion active

PARAMÈTRES

VALORISATION OETH

Oui, valorisable dans le cadre de la contribution OETH

STATUT TVA

Franchise en base, article 293B du CGI