

# Prévenir le désengagement d'un profil neuroatypique

Détecter les signaux et agir avant qu'il ne soit trop tard

Managers - Chefs d'équipe

2 heures | Présentiel ou distanciel | Max 12 participants

*Il est moins présent, moins engagé. Quelque chose a changé. Ce module apprend aux managers à détecter les signaux de désengagement propres aux profils neuroatypiques et à initier le bon échange au bon moment.*

## OBJECTIFS

- Comprendre pourquoi le désengagement des profils neuroatypiques est plus silencieux et plus rapide que la moyenne
- Distinguer les signaux de désengagement sans les confondre avec un problème de motivation ou de compétence
- Savoir quand et comment intervenir sans mettre le collaborateur en position d'inconfort
- Construire un dialogue de maintien régulier, court et non intrusif

## PROGRAMME

### CONSTAT

20 min

3 départs que personne n'a vus venir. A partir de cas fictifs, les participants identifient rétrospectivement les signaux qui étaient là, visibles et que personne n'a su lire. Ce n'est pas une question de négligence : c'est une question de grille de lecture qui manquait.

### APPORTS

35 min

Le désengagement neuroatypique : pourquoi il est plus précoce, plus silencieux et plus irréversible que le désengagement classique. Signaux spécifiques par profil. Confusions fréquentes. Le bon moment pour intervenir : ni trop tôt ni trop tard.

### ATELIER

50 min

A partir d'un cas fourni en séance, chaque participant identifie les signaux présents, évalue le niveau d'urgence et prépare l'échange qu'il va initier. Mise en pratique : comment amorcer cet échange sans mettre le collaborateur en position de se justifier. Débriefing collectif.

### ANCRAGE

15 min

Chaque participant décrit une situation qu'il a en tête, sans nommer le collaborateur et dit concrètement comment il va amorcer cet échange dans les 15 prochains jours. Un engagement précis, partagé devant le groupe.

## LIVRABLES REMIS

- ↓ Grille de lecture des signaux de désengagement des profils neurodivergents
- ↓ Echelle d'urgence : quand agir, quand attendre, quand impliquer les RH
- ↓ Plan de dialogue sur 30 jours

## BÉNÉFICES

- + Réduction des départs silencieux et des ruptures non anticipées
- + Intervention plus précoce et plus juste face aux signaux de surcharge
- + Relation managériale plus solide fondée sur la confiance plutôt que le contrôle
- + Fidélisation renforcée des profils neuroatypiques sans surinvestissement du manager

## PARAMÈTRES

VALORISATION OETH

Oui, valorisable dans le cadre de la contribution OETH

STATUT TVA

Franchise en base, article 293B du CGI