Management approfondi de la neurodiversité en entreprise

Ref. : QQ3325

Modalites

> Inter-entreprise
> Intra-entreprise
> Visioformation

Duree

28 heures

Prerequis

- Occuper une fonction managériale ou RH, avec au moins un an d'expérience dans la gestion d'équipe
- Une sensibilité aux enjeux de la diversité en entreprise est un atout apprécié

Profil animateur

Le formateur est un expert reconnu en neurodiversité et inclusion professionnelle, fort d'une double expertise en psychologie du travail et en accompagnement des personnes neuroatypiques en milieu professionnel. Avec plus de 8 ans d'expérience dans la formation et le conseil aux entreprises sur ces enjeux, il maîtrise aussi bien les dimensions humaines que les leviers organisationnels abordés dans cette formation — du recrutement adapté à la conduite du changement. Son ancrage terrain garantit des apports directement transposables à votre réalité managériale.

Accessibilite

Au cours de l'entretien préalable à la formation, nous aborderons la question de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Nous nous engageons à faire tout notre possible pour adapter les modalités de la formation en fonction des besoins spécifiques de chaque stagiaire, que ce soit en termes de lieu, de durée, de déroulement ou de supports pédagogiques. Nous sommes déterminés à garantir une expérience de formation inclusive et accessible pour tous.

Tarifs

Inter / participant : **1800 euros HT**
Intra / jour : **2200 euros HT**
Visio intra / jour : **1400 euros HT**
Visio inter / part. : **1600 euros HT**

Public vise

Cette formation s'adresse aux managers, responsables RH, chefs d'équipe et professionnels des ressources humaines qui souhaitent faire de l'inclusion un levier de performance réel — en acquérant les compétences pour recruter, intégrer et accompagner efficacement les collaborateurs neuroatypiques au quotidien.

Objectifs de la formation

Cette formation donne aux managers et professionnels RH les clés concrètes pour bâtir un environnement de travail réellement inclusif : identifier les profils neuroatypiques, adapter les pratiques managériales et RH, et libérer le potentiel de chaque collaborateur au sein de l'organisation.

Programme

Module 1 (4h) : Fondamentaux de la neurodiversité

- Décrypter les grands profils neuroatypiques : spectre autistique, TDAH, dyslexie et autres particularités cognitives
- Distinguer les forces et les défis associés à chaque profil pour mieux y répondre en contexte professionnel
- Dépasser les idées reçues et poser les bases d'une culture inclusive éclairée

Module 2 (2h) : Cadre légal et réglementaire

- Maîtriser les obligations légales liées à l'inclusion des personnes neuroatypiques
- Identifier les dispositifs réglementaires disponibles (RQTH, aménagements raisonnables, partenaires institutionnels)

Module 3 (4h) : Recrutement adapté

- Repérer les talents neuroatypiques dès la phase de sourcing et adapter les offres d'emploi
- Ajuster le format des entretiens pour évaluer les compétences réelles plutôt que les codes sociaux
- Concevoir des grilles d'évaluation objectives et inclusives

Module 4 (4h) : Aménagement de l'environnement de travail

- Adapter l'espace physique de travail (stimulation sensorielle, zones calmes, flexibilité des postes)
- Mettre en place des aménagements temporels et des outils numériques adaptés
- Prioriser les ajustements à fort impact selon les profils présents dans l'équipe

Module 5 (4h) : Communication et management inclusifs

- Utiliser des techniques de communication claires pour prévenir les malentendus et formuler un feedback adapté
- Définir des objectifs individualisés et assurer un suivi de performance équitable
- Adopter une posture managériale d'accompagnement personnalisé au quotidien

Module 6 (4h) : Conduite du changement et culture inclusive

- Sensibiliser les équipes à la neurodiversité et lever les résistances
- Ancrer l'inclusion dans les pratiques collectives et la culture d'entreprise
- Identifier les alliés internes et construire un réseau de soutien durable

Module 7 (4h) : Études de cas et développement professionnel

- Analyser des situations réelles et expérimenter des solutions concrètes en sous-groupes
- Identifier les forces de chaque collaborateur et construire un parcours de développement adapté
- Intégrer la formation continue comme levier d'évolution pour les profils neuroatypiques

Module 8 (2h) : Plans d'action personnalisés

- Élaborer une stratégie d'inclusion sur mesure, adaptée au contexte de sa propre organisation
- Définir des indicateurs de suivi et des jalons de mise en œuvre concrets

Modalites - Lieux - Moyens techniques et pedagogiques - Encadrement

Ref. : Modalites_Lieux_Moyens_Techniques_Pedagogique_Encadrament_Fr | v1.4 | 28/02/2026

1. Engagement general

Atova Conseil s'engage a organiser ses formations de façon a permettre l'atteinte des objectifs annonces (objectifs, prerequis, contenu, modalites d'evaluation). Un cadrage prealable (besoin, contexte, niveau) permet d'adapter si necessaire le deroule, les exemples et les exercices.

2. Modalites et lieux

Formations organisees en presentiel (centre ou site client), en distanciel synchrone (FOAD), en rythme continu (jours consecutifs) ou fractionne (reparti sur plusieurs semaines).

Presentiel en centre
Salles dediees a la formation. Lorsque la formation est realisee dans un centre partenaire, celui-ci met a disposition un environnement adapte (salle, equipement, accueil).

Presentiel sur site client (intra)
Locaux du client — salle calme, equipee, permettant la realisation des exercices. Interventions en France et a l'international (Belgique, Suisse, Luxembourg).

Distanciel synchrone (FOAD)
Formateur et participant connectes via plateforme de visioconference : echange audio, partage d'ecran, prise en main a distance si necessaire. Interactions proches du presentiel, contraintes logistiques reduites.

3. Accessibilite et handicap

Atova Conseil etudie les demandes d'adaptation pour toute personne en situation de handicap ou ayant un besoin specifique (troubles visuels/auditifs, DYS, fatigabilite, contraintes medicales, etc.).

Contact : info@atova-conseil.com
Objet : « Demande d'adaptation – Handicap – [Nom] – [Formation] »
Reponse sous 2 jours ouvres.

Processus : recueil du besoin ? analyse de faisabilite ? proposition d'adaptation ? suivi ? alternative si necessaire (changement de modalite, report, orientation vers un partenaire adapte).

Adaptations possibles : supports envoyes en amont, consignes ecrites, police/format adaptes, rythme amenage, pauses frequentes, modalites d'evaluation adaptees, outils techniques (sous-titrage, etc.).

4. Moyens techniques

FOAD — cote formateur
Ordinateur, acces a une solution de visioconference, logiciels et equipements necessaires au contenu de la formation, connexion Internet haut debit, supports de cours au format dematerialise.

FOAD — cote participant / client
Ordinateur (PC ou Mac) et droits d'acces necessaires, connexion Internet compatible avec la visioconference, micro-casque recommande, acces aux logiciels et ressources necessaires (licences selon les cas).
En cas de contraintes techniques (droits IT, proxy, restrictions), un test technique peut etre planifie avant demarrage.

Presentiel en centre
Mis a disposition par le centre : salle equipee, ordinateurs si prevu au programme, logiciels et equipements requis, connexion Internet, supports dematerialises. Pour les formations necessitant une pratique obligatoire, equipement fourni selon les modalites prevues au programme.

Presentiel sur site client
Mis a disposition par le client : salle adaptee, ordinateurs et acces logiciels requis, connexion Internet si necessaire, conditions permettant la realisation des exercices. Le formateur peut venir avec son materiel selon les contraintes securite / IT du client.

5. Moyens pedagogiques

Pedagogie active et orientee resultats. Selon le contenu et le public, les formations peuvent inclure :
• alternance apports theoriques et exercices pratiques,
• demonstrations commentees et reproduction guidee,
• etudes de cas et cas « metier » proches du contexte client,
• mises en situation et travaux pratiques,
• temps reguliers de questions/reponses et points d'etape,
• supports et ressources (documents, procedures, fichiers d'exercices) selon le programme.

6. Encadrement, suivi et preuves

Encadrement
Le formateur anime la formation, accompagne la progression, repond aux questions et ajuste la pedagogie en fonction des besoins identifies (dans le respect des objectifs).

Suivi administratif
Atova Conseil met en place une feuille de presence / emargement par demi-journee (papier ou electronique) et une attestation de fin de formation ou de presence selon le dispositif.

Recueil des appreciations
Questionnaire de satisfaction participant (fin de formation), questionnaire entreprise cliente si applicable, recueil formateur si applicable, evaluation a froid de l'impact (ex. a 3 mois) selon les dispositifs.

7. Modalites d'evaluation des acquis

Evaluations adaptees aux objectifs et au public, pouvant combiner plusieurs modalites.

Diagnostique (avant la formation)
Objectif : verifier l'adequation besoin / niveau / prerequis.
Entretien de cadrage (telephone/visio) et/ou questionnaire. Recueil d'informations lors de la convocation (contexte, outils, attentes).

Formative (pendant la formation)
Objectif : mesurer la progression et ajuster l'accompagnement.
Questions orales, quiz/QCM, exercices, travaux pratiques, etudes de cas, mises en situation, corrections commentees et feedback.

Finale (en fin de formation)
Objectif : valider l'atteinte des objectifs.
Synthese des acquis, etude de cas, exercice de validation, mise en situation ou test de connaissances selon le programme.

Si la formation prepare a une certification ou validation specifique, les modalites d'evaluation correspondantes sont precisees dans le programme de la formation concernee.