


COMPRENDRE L'AUTISME EN MILIEU PROFESSIONNEL


Formation professionnelle — Salariés, managers et professionnels RH


Déconstruire les idées reçues, comprendre le quotidien d'un collègue autiste, mieux travailler ensemble

 **Durée** : 4 heures

 **Modules** : 4 modules

 **Leçons** : 17 leçons dont 4 mises en situation

 **Public** : Tous salariés, managers, RH

 **Format** : 100% en ligne, asynchrone

 **Organisme** : N° 11757351875

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Description de la formation

Cette formation de 4 heures s'adresse à tous les salariés, managers et professionnels RH souhaitant mieux comprendre l'autisme dans le contexte du travail. Elle permet de déconstruire les idées reçues, de comprendre concrètement ce que vit un collègue autiste au quotidien, et d'acquérir des réflexes simples pour mieux communiquer et travailler ensemble. La formation aborde le spectre autistique dans sa diversité, les défis spécifiques de l'environnement professionnel, les outils d'adaptation managériale, et l'impact de l'autisme sur la carrière. À l'issue, chaque participant aura une compréhension réelle — pas théorique — de ce que vivent ses collègues autistes, et disposera d'outils directement applicables.

Sommaire des modules

| | | |
|-----------------|--|----------|
| MODULE 1 | Ce qu'est vraiment l'autisme — déconstruire les idées reçues | 5 leçons |
| MODULE 2 | Au quotidien — mieux travailler ensemble | 4 leçons |
| MODULE 3 | Le manager face à l'autisme | 5 leçons |
| MODULE 4 | L'autisme et la carrière | 4 leçons |

Objectifs pédagogiques

Objectifs pédagogiques

- Comprendre ce qu'est le spectre autistique dans sa diversité — et ce que l'autisme n'est pas
- Connaître le profil Asperger, le plus fréquent en entreprise : forces, défis, vulnérabilités spécifiques
- Comprendre ce que vit un collègue autiste au bureau : surcharge sensorielle, fatigue du masquage, codes implicites

- Identifier les erreurs courantes sans le savoir : formulations ambiguës, situations implicites, réactions maladroites
- Adapter sa communication : clarté, explicite, sans sous-entendu — pour soi et pour l'équipe entière
- Gérer les moments critiques avec un collègue autiste : réunions, imprévus, open space, team building
- Mobiliser les forces du profil autiste en équipe : rigueur, pensée systémique, fiabilité — sans cantonner ni étiqueter
- Reconnaître un profil autiste non diagnostiqué et adapter sa posture sans diagnostiquer
- Construire un plan d'accompagnement managérial durable co-construit avec le collaborateur
- Créer une évaluation et une gestion de carrière qui ne laissent pas les biais décider

Informations générales

| | |
|----------------------|---|
| Durée | 4 heures — formation en ligne asynchrone, accessible 24h/24 à votre rythme |
| Public visé | Tous salariés, managers, encadrants, professionnels RH souhaitant mieux comprendre l'autisme au travail |
| Prérequis | Aucun prérequis — formation accessible sans connaissances préalables sur l'autisme |
| Tarif | Sur devis – TVA non applicable (article 261-4-4° du CGI) |
| Certification | Qualiopi – Attestation de fin de formation |
| Organisme | DYNSEO – N° de déclaration d'activité : 11757351875 |

MODULE 1

Ce qu'est vraiment l'autisme — déconstruire les idées reçues

5 leçons

Leçon 1 – Le spectre autistique — diversité des profils, pas un seul visage

- Pourquoi "spectre" : l'immense diversité des profils autistiques — du profil très discret (Asperger, autisme de haut niveau) au profil avec besoin de soutien intensif — "si vous avez rencontré une personne autiste, vous avez rencontré une personne autiste"
- Ce que l'autisme n'est pas : ni maladie (c'est un fonctionnement neurologique), ni déficience intellectuelle systématique (70 % ont une intelligence dans la moyenne ou supérieure), ni manque d'empathie (différence de traitement émotionnel, pas absence)
- Les 3 grandes dimensions : communication sociale (codes implicites, langage indirect, interactions), flexibilité cognitive (besoin de prévisibilité, résistance aux changements imprévus), traitement sensoriel (hyper ou hyposensibilité aux bruits, lumières, odeurs, textures)
- Le masquage : certaines personnes autistes "passent inaperçues" parce qu'elles ont appris à imiter les comportements attendus — coût énorme en énergie, contribue à l'épuisement chronique et au diagnostic tardif

Leçon 2 – Le syndrome d'Asperger — le profil le plus fréquent en entreprise

- Définition : profil autistique sans déficience intellectuelle ni retard de langage — souvent très compétent techniquement, souvent invisible socialement — persistance du terme malgré sa disparition du DSM-5 en 2013 (usage identitaire, reconnaissance, diagnostic tardif pour de nombreux adultes)

- Caractéristiques au travail : intelligence souvent élevée, intérêts spécifiques très développés et maîtrisés, communication littérale (pas de sous-entendus), difficulté avec les codes implicites (small talk, politique interne, réunions informelles)
- Pourquoi ce profil est à la fois très performant et très vulnérable : l'écart entre compétences techniques (souvent excellentes) et compétences sociales (souvent sous-développées) — Julien le développeur : code impeccable, jamais aux déjeuners d'équipe, mails en deux mots
- Ce que l'entourage voit vs ce qui se passe : asocial et peu motivé (perception) / épuisé socialement et besoin de prévisibilité (réalité) — la différence de lecture change tout dans la réponse managériale

Leçon 3 – Ce que vit un collègue autiste au bureau

- La surcharge sensorielle en open space : le cerveau autiste filtre moins bien les stimulations — bruit de fond, conversations croisées, néons, odeurs — ce qui est arrière-plan pour les collègues neurotypiques est premier plan pour le collègue autiste — impact direct sur la concentration et l'endurance
- La charge cognitive des interactions sociales : chaque interaction nécessite un décodage actif des sous-entendus, du ton, du langage corporel, des codes implicites — ce qui est automatique pour la plupart est un travail conscient et épuisant
- Le besoin de prévisibilité : les changements imprévus ne sont pas "capricieux" — ils nécessitent une reconfiguration cognitive complète — un ordre du jour qui change à la dernière minute est une surcharge réelle, pas une contrariété légère
- La fatigue du masquage : performer la normalité toute une journée — surveiller son ton, ses expressions, ses réactions — et rentrer chez soi complètement épuisé — l'absentéisme du lundi ou les "week-ends de récupération" ont souvent cette explication

Leçon 4 – Ce qu'on dit, ce qu'on fait — les erreurs courantes sans le savoir

- Formulations ambiguës problématiques : "dès que possible" (quand exactement ?), "fais quelque chose de bien" (selon quels critères ?), "tu vois ce que je veux dire ?" (non, souvent pas) — Sophie à qui on demande de "peaufiner la présentation" et qui rend un travail parfait qui ne correspond pas du tout
- Situations sociales implicites mal comprises : les réunions informelles au café (agenda caché, vraie décision masquée sous la convivialité), les "non-dits" managériaux ("si tu es là vendredi soir c'est bien vu") — rien de tout ça n'est perçu automatiquement
- Réactions maladroites face à un comportement inhabituel : s'offenser d'une réponse directe ("il m'a dit que ma présentation avait 3 erreurs", dit avec bienveillance), s'agacer de l'évitement du regard, mal interpréter l'agitation ou l'immobilité
- Décalage de perception : le collègue autiste qui corrige publiquement une erreur factuelle du directeur ne cherche pas à humilier — il signale une erreur parce que c'est important, sans percevoir l'impact social de son intervention

Leçon 5 – Mises en situation — Module 1

- Scénario 1 — Julien, développeur autiste, jamais aux déjeuners, mails en deux mots, manager qui pense qu'il est asocial et peu motivé : ce qui se passe vraiment, ce qu'on aurait dû voir, ce qu'on change
- Scénario 2 — Sophie à qui on demande de "peaufiner la présentation avant vendredi", elle livre quelque chose de parfait mais complètement à côté : où était l'ambiguïté, comment reformuler concrètement ("modifie le titre de la slide 4, ajoute un graphique sur les ventes Q3, envoie-moi pour validation jeudi 17h")
- Scénario 3 — Collègue autiste qui corrige publiquement une erreur factuelle de son directeur : gestion sur le moment (ne pas aggraver, désamorcer sans humilier) et après (expliquer les codes sans moraliser)
- Retour sur les 3 scénarios : ce qu'on aurait dû voir, ce qu'on aurait dû dire, ce qu'on change dès demain

MODULE 2 Au quotidien — mieux travailler ensemble

4 leçons

Leçon 1 – Communication adaptée — clarté, explicite, sans sous-entendu

- Formuler des demandes claires : dire exactement ce qu'on veut (pas "améliore ça"), quand on le veut (date et heure précises), et comment (format de livrable) — "envoie-moi le rapport en version finale lundi avant 9h, 5 pages max, structure : contexte / analyse / recommandations"
- Donner du feedback direct sans être brutal : la différence entre clarté ("slide 3 : le graphique est illisible, remplace par un tableau") et dureté ("c'est nul") — le feedback direct est souvent mieux reçu par les profils autistes que le feedback enveloppé de politesse ambiguë

- Les supports écrits comme outil d'inclusion : compte-rendu systématique après les réunions, récapitulatif écrit après un brief oral, check-lists partagées — ce qui est dit reste, ce qui est écrit peut être relu
- Bénéfice pour toute l'équipe : la communication explicite réduit les malentendus pour tous — les aménagements pour les profils autistes améliorent souvent le fonctionnement général

Leçon 2 – Les moments critiques — réunions, open space, imprévus

- La réunion inclusive : ordre du jour transmis 24h à l'avance (pas de surprise sur le contenu), prise de parole structurée avec tour de table (évite la compétition orale qui pénalise les profils moins spontanés), compte-rendu écrit systématique
- L'open space et le bruit : identifier ce qui perturbe (conversations téléphoniques à côté, musique, bruit de fond) — solutions sans tout réorganiser : espace de travail décalé, casque anti-bruit disponible, plages de silence ritualisées
- Gérer les imprévus : prévenir le plus tôt possible, expliquer la raison du changement, valider explicitement les nouvelles priorités — "l'ordre du jour change parce que X, la priorité devient Y, ce qu'on avait prévu se reportera à Z"
- Les moments informels : ni forcer ("tu viens au pot ce soir ?"), ni exclure (ne pas informer) — trouver le juste milieu : informer, laisser le choix, proposer une alternative possible si besoin

Leçon 3 – Les forces du profil autiste en entreprise — et comment les mobiliser

- L'attention aux détails et la rigueur : détecter les erreurs dans un document, identifier les incohérences dans un process, vérifier la conformité — atouts majeurs dans les métiers techniques, analytiques, contrôle qualité, audit
- La pensée systémique : capacité à voir les incohérences logiques, les failles dans les raisonnements, les processus qui ne tiennent pas — ce que d'autres ne voient pas parce qu'ils sont trop dans les implications sociales
- La fiabilité et la loyauté : des collaborateurs souvent très engagés sur les missions qui font sens, qui tiennent leurs engagements, qui ne font pas de politique — la confiance est réciproque une fois établie
- Comment distribuer les rôles : aligner les missions sur les forces (expertise technique, analyse, vérification) — sans cantonner ("toi tu fais le technique, les autres font le reste") — permettre d'autres types de contribution selon les intérêts et les compétences

Leçon 4 – Mises en situation — Module 2

- Scénario 1 — Collègue autiste découvrant en réunion que l'ordre du jour a changé, qui devient silencieux et ne contribue plus : ce qui se passe (reconfiguration cognitive nécessaire, pas de refus délibéré), que faire pendant et après
- Scénario 2 — Team building inclusif pour un collègue autiste sans que ce soit "l'activité pour autistes" : comment concevoir (activité avec rôles clairs, pas de contact physique imposé, option de retrait partielle sans exclusion, résultat collectif visible)
- Scénario 3 — Collègue autiste qui rend un rapport impeccable sur le fond mais rédigé d'une façon qui va heurter le client : feedback concret et direct ("le ton de la section 2 sera mal reçu parce que... voici comment le reformuler") — sans humiliation, avec certitude de compréhension
- Retour sur les 3 scénarios : formulations qui fonctionnent, postures qui aident, ce qu'on retient

MODULE 3

Le manager face à l'autisme

5 leçons

Leçon 1 – Reconnaître un profil autiste non diagnostiqué

- Signaux que le manager peut apprendre à lire : incompréhensions répétées malgré de bonnes capacités, malentendus sur des consignes pourtant claires pour d'autres, isolement progressif sans raison apparente, réactions inattendues face aux changements
- Ce qui différencie un profil autiste d'un profil timide, introverti ou "difficile" : la régularité des patterns (toujours les mêmes types d'incompréhensions, toujours les mêmes situations difficiles), l'écart entre compétences techniques et sociales
- Pourquoi beaucoup d'adultes autistes ne sont pas diagnostiqués : diagnostic tardif (les femmes autistes en particulier, diagnostiquées en moyenne 10 ans plus tard), masquage efficace qui trompe l'entourage, tabou, méconnaissance des professionnels de santé

- Ce que le manager ne doit pas faire : diagnostiquer ("je pense que tu es autiste"), étiqueter devant l'équipe, révéler à l'équipe sans accord de la personne — son rôle est d'adapter sa posture, pas de poser un diagnostic

Leçon 2 – Le profil Asperger en entreprise — ce que le manager doit savoir

- Situations typiques où le profil se révèle : excellence technique inattendue sur un sujet précis, maladroites sociales régulières mal comprises par l'équipe, rigidité face aux changements non anticipés, réponses trop directes qui créent des tensions
- Ce que le manager interprète mal : le refus apparent de "jouer le jeu" social (pas du mépris, de l'épuisement ou de l'incompréhension des codes), les réponses trop directes (pas de l'insolence, de la littéralité), l'absence de small talk (pas du désintérêt, de l'inconfort)
- Déclencheurs de crise fréquents : ambiguïté dans les consignes, changements non anticipés de dernière minute, surcharge sensorielle ou sociale (journées de réunions en cascade, open space bruyant), sentiment d'injustice ou de règles non appliquées uniformément
- Adapter sa posture managériale : explicite (dire exactement ce qu'on attend), prévisible (prévenir les changements en avance), factuel (feedback sur les faits pas sur les impressions) — sans condescendance, sans surprotection

Leçon 3 – Adapter son management sans infantiliser

- Ajustements concrets dans les interactions quotidiennes : brief écrit systématiquement après les discussions orales, confirmation des priorités en début de semaine, feedback factuel et immédiat (pas "j'ai eu une impression lors de la réunion")
- La prévisibilité comme levier de performance : anticiper les changements et les expliquer (raisons + délai + impact sur les priorités), agenda partagé, rythme régulier des points — ce qui est routine pour d'autres est structurant pour ce profil
- "Flexibilité managériale" avec un profil autiste : ne signifie pas "pas d'exigence" — signifie adapter le format (format de restitution, mode de communication, conditions de travail) tout en maintenant l'exigence sur les résultats
- Maintenir l'exigence professionnelle : inclusion ne veut pas dire tolérance à l'insuffisance — un collaborateur autiste doit produire des résultats, ses aménagements portent sur les conditions de travail, pas sur le niveau d'exigence

Leçon 4 – Construire un plan d'accompagnement durable

- Les 4 éléments : aménagements concrets (liste précise, pas des intentions vagues), points de suivi réguliers (fréquence définie, agenda fixe), objectifs adaptés (mesurables, tenant compte des contraintes réelles), réévaluation périodique
- Co-construire avec le collaborateur : "qu'est-ce qui vous aiderait concrètement ?" — le collaborateur autiste peut avoir des suggestions très précises sur ce qui l'aide — la co-construction est la condition de l'efficacité
- Mobiliser les ressources extérieures : RH (RQTH, aides AGEFIPH), médecine du travail (préconisations médicales), référent handicap, associations spécialisées (Autisme France, SNATEM)
- Rester agile : ce qui fonctionnait il y a 6 mois ne fonctionne peut-être plus — réévaluer régulièrement, ajuster sans dramatiser, traiter le changement comme une progression normale

Leçon 5 – Mises en situation — Module 3

- Scénario 1 — Suspicion d'autisme non diagnostiqué, bons résultats mais relations qui se dégradent : comment aborder avec le collaborateur (sans diagnostiquer), avec les RH (sans trahir), avec l'équipe (sans pointer)
- Scénario 2 — Aménagements pour un collaborateur autiste, un autre membre de l'équipe qui se plaint de ne pas avoir "le droit de faire pareil" : gérer la tension sans trahir, expliquer sans révéler
- Scénario 3 — Collaborateur autiste qui excelle techniquement mais refuse de présenter en réunion, évolution de carrière en dépend : accompagner sans forcer — options (présentation écrite, co-présentation, préparation intensive), plan progressif
- Retour sur les 3 scénarios : arbitrages difficiles, postures justes, ce qu'on retient

Leçon 1 – Les évaluations — ce qui biaise tout sans qu'on le voie

- Comment l'autisme influence les évaluations : biais sur la communication (le collaborateur qui ne fait pas de small talk est noté négativement sur le "relationnel"), biais sur la présence (absence aux événements), biais sur l'"attitude" même quand les résultats sont excellents
- Évaluer la contribution réelle vs l'image perçue : séparer explicitement résultats opérationnels et comportements sociaux — Romain autiste diagnostiqué avec des résultats objectifs excellents et une "attitude" systématiquement notée négativement par ses pairs
- Ce que le collaborateur autiste peut mettre en place : documenter ses résultats au fil de l'année, préparer des exemples concrets, anticiper les biais et les objectiver avec le manager avant l'entretien
- Critères qui pénalisent structurellement : fluidité de communication, présence aux événements collectifs, "attitude positive", small talk — rééquilibrer vers les livrables, l'impact technique, la fiabilité

Leçon 2 – Promotions et évolutions — le plafond invisible

- Pourquoi les profils autistes sont souvent sous-promus : difficulté à se "vendre" (pas de mise en scène de ses résultats), codes politiques de la promotion non maîtrisés, image perçue biaisée, entretiens de sélection défavorables
- Le rôle du manager dans la visibilité : porter activement le collaborateur auprès de la direction en présentant ses résultats concrets — être son ambassadeur là où ses codes ne lui permettent pas de l'être lui-même
- Postes et environnements qui jouent sur les forces autistes : expertise technique profonde, R&D, analyse de données, contrôle qualité, architecture de systèmes — orienter vers ces voies intelligemment
- Ce que la personne peut développer avec du soutien : communication proactive sur ses résultats, navigation dans les codes de la promotion (explicitement enseignés, pas supposés connus), préparation aux entretiens de sélection

Leçon 3 – Sensibiliser l'équipe et construire une culture inclusive

- Ce qu'on peut dire sans révéler le diagnostic : "chaque personne dans cette équipe a des besoins différents pour être efficace" — parler de styles de communication différents, de besoins différents en termes de prévisibilité et de clarté
- La formation collective comme outil de prévention : une équipe sensibilisée à l'autisme gère mieux les incompréhensions — les formations DYNSEO permettent de créer un référentiel commun sans que personne ne soit mis en cause
- Créer un environnement où la différence n'est pas un problème à gérer mais une réalité à intégrer : ça commence par le comportement du manager et les signaux qu'il envoie au quotidien
- Ce que l'inclusion apporte à toute l'équipe : la communication explicite, la clarté des consignes, la prévisibilité des processus — autant d'éléments qui bénéficient à tout le monde

Leçon 4 – Mises en situation — Module 4

- Scénario 1 — Entretien annuel de Romain, autiste diagnostiqué, excellents résultats mais "attitude" systématiquement notée négativement par ses pairs : construire une évaluation équitable — les critères, la méthode, la discussion avec Romain
- Scénario 2 — Collaboratrice autiste candidate à un poste de lead technique, toutes les compétences mais entretien de sélection structurellement défavorable : quel est le rôle du manager — préparer la candidate, adapter le format, défendre la candidature
- Scénario 3 — Lancer une démarche de sensibilisation à l'autisme dans l'équipe sans que ce soit vécu comme "l'initiative pour le collègue bizarre" : construction, format, présentation — les angles qui incluent sans pointer
- Bilan de la formation : 3 choses que je retiens, 1 chose que je change dès demain, 1 ressource que je consulte cette semaine

Modalités pédagogiques

- Leçons vidéo ancrées dans des situations professionnelles concrètes : Julien, Sophie, Romain et d'autres situations issues du quotidien en entreprise



- 4 modules de mises en situation analysés en profondeur : ce qui se passe vraiment, les erreurs courantes, les formulations qui fonctionnent
- Outils directement applicables : grille de communication explicite, brief inclusif, feedback factuel, plan d'accompagnement managérial, évaluation débiaisée
- Quiz d'évaluation par module — attestation de fin de formation Qualiopi

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Document établi par DYNSEO – Mise à jour : avril 2026