

MANAGER UN COLLABORATEUR NEUROATYPIQUE

Posture managériale inclusive face à la neurodiversité

Formation professionnelle — Managers et encadrants

Comprendre, adapter, accompagner — sans infantiliser ni surprotéger

 Durée : 4 heures	 Modules : 4 modules
 Leçons : 19 leçons dont 4 mises en situation	 Public : Managers, encadrants, 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 aux managers souhaitant développer une posture managériale réellement inclusive face à la neurodiversité. Elle permet de comprendre concrètement ce que vivent les collaborateurs autistes, TDAH, DYS ou HPI au travail, de reconnaître les signaux que le manager voit sans les interpréter correctement, et d'adapter ses pratiques sans infantiliser ni surprotéger. La formation aborde la réalité du masquage, les ajustements concrets dans les interactions quotidiennes, la gestion des tensions dans l'équipe, et la construction d'un plan d'accompagnement durable. Chaque module se termine par des mises en situation concrètes pour ancrer les acquis immédiatement.

Sommaire des modules

MODULE 1	Comprendre la neurodiversité au travail	5 leçons
MODULE 2	Adapter son management	5 leçons
MODULE 3	Gérer les tensions dans l'équipe	5 leçons
MODULE 4	Construire un accompagnement durable	4 leçons

Objectifs pédagogiques

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les profils neuroatypiques les plus fréquents en entreprise : autisme/Asperger, TDAH adulte, troubles DYS, HPI — forces et défis spécifiques
- Identifier le décalage de perception entre ce que le manager voit et ce que le collaborateur vit réellement

- Comprendre le masquage : l'effort de "performer la normalité" et son coût sur la durée — épuisement, absentéisme, effondrement
- Formuler des instructions claires, sans ambiguïté, adaptées aux profils neuroatypiques
- Adapter les réunions, les feedbacks et les évaluations sans infantiliser ni surprotéger
- Construire un onboarding inclusif qui ne rate pas les implicites culturels et les codes non dits
- Gérer les tensions dans l'équipe liées à la perception d'inégalité de traitement
- Sensibiliser l'équipe à la neurodiversité sans trahir la confidentialité
- Mobiliser les forces neuroatypiques au service du collectif — sans cantonner ni étiqueter
- Construire un plan d'accompagnement durable co-construit avec le collaborateur

Informations générales

Durée	4 heures — formation en ligne asynchrone, accessible 24h/24 à votre rythme
Public visé	Managers, encadrants, responsables d'équipe, professionnels RH
Prérequis	Aucun prérequis spécifique — formation accessible sans connaissances préalables sur la neurodiversité
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 Comprendre la neurodiversité au travail

5 leçons

Leçon 1 – Autisme, TDAH, DYS, HPI — un panorama concret

- La neurodiversité : terme regroupant les variations neurologiques qui incluent l'autisme, le TDAH, les troubles DYS, le HPI — estimées à 15-20 % de la population, donc présentes dans toute équipe
- L'autisme au travail : forces (attention aux détails, rigueur, pensée systémique, fiabilité) et défis (interactions sociales implicites, flexibilité, environnement sensoriel) — très performant sur le fond, vulnérable sur la forme
- Le TDAH adulte : attention fluctuante (hyperfocus ou décrochage), impulsivité, variabilité des performances — le manager voit des retards, des oublis, une irrégularité — sans comprendre que le cerveau ne "choisit" pas ces comportements
- Les troubles DYS au travail : dyslexie (lecture/écriture), dyspraxie (coordination, organisation), dyscalculie (chiffres, tableaux) — profils souvent très compétents à l'oral et en pensée globale, sous-évalués à cause des formats écrits standards
- Le HPI (Haut Potentiel Intellectuel) : traitements de l'information très rapides, pensée en arborescence, hypersensibilité, ennui face aux tâches répétitives — Thomas qui finit les phrases des collègues n'est pas arrogant, son cerveau est en avance

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)

- Caractéristiques au travail : intelligence souvent élevée, intérêts très développés et maîtrisés, communication littérale (pas de sous-entendus), difficulté avec les codes implicites (small talk, politique interne, réunions informelles)
- Forces : rigueur extrême, mémoire des détails, fiabilité, honnêteté sans filtre — atouts majeurs pour les postes techniques, analytiques, qualité, R&D
- Vulnérabilité : l'écart entre compétences techniques (souvent excellentes) et compétences sociales (souvent sous-développées) crée des malentendus constants — le manager voit "désengagé" là où l'employé est simplement différent
- Mehdi l'ingénieur : irréprochable techniquement, ne salue pas le matin, mails laconiques, refuse les déjeuners — pas de l'arrogance, de la fatigue sociale et un besoin de prévisibilité que personne n'a expliqué

Leçon 3 – Ce que le manager voit vs ce que le collaborateur vit

- Le décalage de perception : communication directe interprétée comme insolence, silence en réunion interprété comme désengagement, évitement du regard interprété comme mauvaise volonté — chaque comportement a une explication neurologique que le manager ignore
- La variabilité des performances : "il y arrive quand il veut" est l'interprétation la plus fréquente et la plus fautive — la variabilité du TDAH n'est pas un choix, c'est un fonctionnement — Lucie qui livre brillamment puis oublie la réunion suivante
- Les évaluations biaisées : les comportements neuroatypiques influencent les appréciations annuelles — un collaborateur autiste sera noté négativement sur le "relationnel" même si ses résultats sont excellents — le biais est systémique, pas intentionnel
- Les réponses inattendues : prises au pied de la lettre d'une consigne ambiguë, corrections publiques de fautes sans filtre, refus d'une activité sociale sans explication — autant de comportements qui ont du sens une fois le profil compris

Leçon 4 – Le masquage — pourquoi votre collaborateur "a l'air bien" et ne va pas bien

- Le masquage : l'effort conscient ou inconscient de performer la normalité — imiter les comportements sociaux attendus, surveiller ses réactions, gérer chaque interaction comme une représentation — épuisant, permanent, invisible
- Le coût du masquage : fatigue chronique, anxiété de fond, effondrement parfois brutal après des mois de compensation silencieuse — l'absentéisme soudain ou la baisse inexplicable de performance sont souvent les premières manifestations visibles
- Signaux d'alarme pour le manager : absentéisme récurrent ou imprévisible, irritabilité soudaine après une longue période apparemment stable, baisse inexplicable de performance, retrait progressif du collectif
- Pourquoi le collaborateur ne dit rien : peur du jugement et de la mise à l'écart, expériences passées de rejet ou de condescendance, calcul du risque ("est-ce que les bénéfices valent le coût de la déclaration ?"), honte intériorisée de "ne pas être normal"

Leçon 5 – Mises en situation — Module 1

- Scénario 1 — Mehdi l'ingénieur autiste perçu comme arrogant : il ne salue pas, ses mails sont laconiques, il refuse les déjeuners — ce qui se passe vraiment : surcharge sociale, besoin de prévisibilité, communication littérale — ce qu'on aurait dû voir, ce qu'on aurait dû faire
- Scénario 2 — Lucie TDAH non diagnostiquée : projets brillants mais systématiquement en retard, oublis des réunions, perte des documents, "je vais m'améliorer" sans que rien ne change — pourquoi les bonnes intentions ne suffisent pas — quels aménagements concrets auraient changé la donne
- Scénario 3 — Thomas HPI qui s'ennuie en réunion : finit les phrases des collègues, propose des solutions avant que le problème soit posé, équipe qui le supporte de moins en moins — comment recadrer sans écraser, comment mobiliser l'énergie au bon endroit
- Retour sur les 3 scénarios : ce qu'on aurait dû voir, ce qu'on aurait dû faire, ce qu'on change dès demain — les 3 ajustements immédiats

Leçon 1 – Donner des instructions claires — structure, prévisibilité, explicite

- Formuler une demande sans ambiguïté : quoi (résultat attendu précis), pour quand (date et heure), dans quel format (livrable concret), avec quels critères de réussite — "fais quelque chose de bien pour vendredi" est une instruction dangereuse pour un profil neuroatypique
- Les consignes écrites comme outil d'inclusion : compte-rendu systématique après chaque brief oral, récapitulatifs écrits des priorités, check-lists partagées — pas de la surcharge administrative, de la clarté pour tous
- La prévisibilité comme levier de performance : agenda partagé et stable, prévenir les changements à l'avance (idéalement 24-48h), rythme régulier des points — ce qui est routinier pour le manager neurotypique est structurant pour le collaborateur neuroatypique
- Ce qui aggrave : changements de priorités constants sans explication, délais flous ("dès que possible"), réunions de dernière minute, reformulations des objectifs en cours de route — autant de sources d'anxiété et d'erreurs évitables

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, maladrotes sociales incomprises par l'équipe, rigidité face aux changements non anticipés, réponses trop directes qui heurtent
- Ce que le manager interprète mal : le refus apparent de "jouer le jeu" social (pas du mépris, de l'épuisement), 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 (que faire quand on ne sait pas exactement ?), changements non anticipés (le planning du matin qui change à midi), surcharge sensorielle ou sociale (open space bruyant, réunions en cascade)
- 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 – Les réunions, les feedbacks, les évaluations — ajuster sans infantiliser

- La réunion inclusive : ordre du jour transmis 24h à l'avance, tour de parole structuré (évite la compétition orale qui pénalise certains profils), compte-rendu écrit systématique — bénéfique pour toute l'équipe
- Donner du feedback à un collaborateur neuroatypique : direct, factuel, sans sous-entendu — "tu pourrais être plus organisé" ne dit rien à un TDAH — "à partir de lundi, envoie-moi un récapitulatif écrit de tes priorités chaque matin" est actionnable
- L'entretien annuel : objectifs clairs et mesurables (pas "améliore ta communication"), critères de réussite explicites, séparation claire entre résultats opérationnels et comportements — ne pas pénaliser les compétences sociales quand les résultats sont là
- Ce qui différencie exigence et pression : maintenir le niveau en adaptant le format — l'exigence porte sur les résultats, pas sur la façon de se comporter en réunion

Leçon 4 – Onboarding inclusif — bien commencer pour ne pas tout défaire

- Les premières semaines sont décisives : un onboarding standard rate systématiquement les implicites culturels, les codes non dits, les règles invisibles — pour un profil neuroatypique, ce qui n'est pas dit ne sera pas compris
- Construire un onboarding explicite : procédures écrites accessibles (pas dans la tête des collègues), référent dédié dès le premier jour, points de débrief réguliers en début de poste pour corriger en temps réel
- Ce qui ne fonctionne pas : "il verra bien comment ça marche ici", immersion directe sans cadrage, attente que le collaborateur pose les bonnes questions — les profils neuroatypiques ne savent souvent pas quelles questions poser car ils ne savent pas ce qu'ils ne savent pas
- Erreurs à éviter : surprotéger (infantilise), pointer publiquement les difficultés (humilie), attendre que ça se règle seul (ça ne se règle pas seul)

Leçon 5 – Mises en situation — Module 2

- Scénario 1 — Brief mal formulé à un collaborateur autiste : il hoche la tête, semble comprendre, livre quelque chose de complètement à côté deux jours plus tard — où était l'ambiguïté, comment reformuler concrètement
- Scénario 2 — Feedback annuel TDAH mal formulé : "tu pourrais être plus organisé", il acquiesce, rien ne change — qu'est-ce qui s'est passé (le feedback n'était pas actionnable), comment reformuler en 3 instructions concrètes

- Scénario 3 — Collaborateur Asperger découvrant que l'ordre du jour a changé : silencieux, absent, ne contribue plus — que faire pendant la réunion (valider les nouvelles priorités explicitement) et après (débriefing, expliquer, prévenir pour la prochaine fois)
- Retour sur les 3 scénarios : reformulations concrètes, postures adaptées, les 3 réflexes à ancrer

MODULE 3**Gérer les tensions dans l'équipe**

5 leçons

Leçon 1 – Ce que les collègues voient — et comment ils l'interprètent

- Comportements neuroatypiques mal lus par l'équipe : parole qui coupe (TDAH : impulsivité, pas de la grossièreté), désorganisation visible (TDAH : fonctionnement, pas de la négligence), isolement apparent (autisme : besoin de récupération, pas du mépris)
- La perception d'inégalité de traitement : "pourquoi lui il a le droit de faire autrement ?" — cette question est légitime et doit être anticipée — sans réponse satisfaisante, elle devient un poison pour la cohésion
- Les tensions silencieuses : un profil neuroatypique peut devenir bouc émissaire sans que personne ne le formule — irritants accumulés, ressentiment non dit, exclusion progressive des cercles informels — le manager ne voit souvent que l'explosion
- Lire les signaux tôt : collègues qui cessent d'inclure spontanément, petits agacements exprimés au manager, blagues récurrentes sur "l'originalité" de quelqu'un — agir avant que ça s'installe

Leçon 2 – Sensibiliser l'équipe sans trahir la confidentialité

- Ce qu'on peut dire sans révéler le diagnostic : parler de styles de travail différents, de besoins différents en termes de communication et d'organisation — jamais de diagnostic, jamais de détail médical sans accord explicite
- La formation collective comme outil de prévention : une équipe sensibilisée à la neurodiversité gère mieux les incompréhensions — les formations DYNSEO (autisme, TDAH, DYS) permettent de créer un référentiel commun sans pointer personne
- Les conversations difficiles avec un collègue qui se plaint : écouter sans valider les biais ("oui je vois que ça t'agace"), recadrer sur les faits ("il livre dans les délais, c'est ce qui compte"), refuser la coalisation ("je ne vais pas sanctionner quelqu'un pour son style de travail")
- Créer une culture d'équipe où la différence n'est pas un problème à gérer mais une réalité à intégrer — ça commence par ce que le manager modèle au quotidien

Leçon 3 – Les forces neuroatypiques en équipe — et comment les mobiliser

- Forces du profil autiste/Asperger : rigueur, attention aux détails, pensée systémique, fiabilité, honnêteté sans filtre — précieux pour les missions de fond, les contrôles qualité, la détection d'incohérences
- Forces du profil TDAH : créativité, réactivité en situation de crise, énergie intense sur les sujets qui font sens, connexions inattendues entre idées — précieux pour l'innovation, le démarrage de projets, les situations de turbulence
- Comment distribuer les rôles : aligner les missions sur les forces sans cantonner ("toi tu fais le technique, les autres font le reste") — alterner les types de tâches, permettre les contributions sur les forces, adapter les formats de restitution
- Ce que la neurodiversité apporte à l'équipe : des façons de penser complémentaires — l'équipe 100 % neurotypique a des angles morts que la neurodiversité illumine — pas des cas à gérer, des assets à mobiliser

Leçon 4 – Quand ça coince vraiment — médiation et sortie de crise

- Reconnaître une situation qui dépasse le management : conflit installé durablement, isolement progressif, souffrance exprimée ou visible, résultats qui se dégradent malgré les aménagements — le manager ne peut pas tout tenir seul
- Le rôle du manager dans la médiation : ni juge, ni thérapeute — un facilitateur de dialogue — créer les conditions pour que les deux parties s'expriment, reformuler sans prendre parti, chercher un accord fonctionnel sur les pratiques quotidiennes
- Quand et comment impliquer les RH, le référent handicap, la médecine du travail : dès que la situation dépasse la relation managériale directe — ne pas attendre l'explosion — passer le relais n'est pas un aveu d'échec

- Ce qu'une sortie de crise réussie ressemble : pas nécessairement sans douleur, mais avec clarté pour tous, maintien de la dignité du collaborateur, et reprise sur une base explicite — parfois un changement de poste ou d'équipe est la bonne solution

Leçon 5 – Mises en situation — Module 3

- Scénario 1 — Deux collègues qui se plaignent d'un collaborateur TDAH : coupe la parole, oublie les décisions, "fait comme si les règles ne s'appliquaient pas à lui" — comment répondre (sans valider les biais), quoi faire ensuite (aménagements + sensibilisation collective)
- Scénario 2 — Sensibiliser l'équipe à la neurodiversité sans révéler un diagnostic : comment l'aborder en réunion d'équipe — les formulations qui incluent sans pointer, le format qui crée la réflexion collective sans créer la suspicion
- Scénario 3 — Conflit ouvert entre collaborateur autiste et collègue sur un mail mal interprété : médiation concrète — comment créer l'espace de dialogue, comment expliquer les deux lectures sans prendre parti, comment éviter que ça se répète
- Retour sur les 3 scénarios : ce qui fonctionne, ce qui aggrave, les formulations qui changent tout

MODULE 4 Construire un accompagnement durable

4 leçons

Leçon 1 – L'entretien avec le collaborateur — comment l'aborder sans maladresse

- Quand initier la conversation : signaux persistants (absentéisme, baisse de performance, isolement), tension visible depuis plusieurs semaines, ou demande spontanée du collaborateur — ne pas attendre la crise
- Questions qui ouvrent : "comment tu vis ton quotidien dans l'équipe ?", "qu'est-ce qui te permettrait d'être encore plus efficace ?", "y a-t-il quelque chose qui te coûte beaucoup d'énergie en ce moment ?" — questions qui ferment : "tu es autiste ?" ou "tu as un problème psychologique ?"
- Ce que le collaborateur a besoin d'entendre : reconnaissance ("je vois que tu travailles très bien sur ces sujets"), pas de pitié ("je sais que c'est difficile pour toi"), compréhension sans condescendance ("dis-moi ce qui t'aiderait")
- Formaliser : noter ce qui est dit et convenu, garder confidentiel ce qui relève de la sphère médicale, partager avec les RH ce qui est nécessaire — et demander au collaborateur ce qu'il accepte de partager et avec qui

Leçon 2 – Construire un plan d'accompagnement durable

- Les 4 éléments d'un plan solide : aménagements concrets (liste précise, pas des intentions vagues), points de suivi réguliers (fréquence définie, pas des "on verra"), objectifs adaptés (mesurables, tenant compte des contraintes réelles), réévaluation périodique (ce qui fonctionne il y a 6 mois ne fonctionne peut-être plus)
- Co-construire avec le collaborateur, pas pour lui : le collaborateur sait ce qui l'aide mieux que le manager — "qu'est-ce qui t'aiderait concrètement ?" plutôt que "voici ce que je vais mettre en place pour toi" — la co-construction est la condition de l'efficacité
- Rester agile : réévaluer régulièrement sans que ça soit vécu comme une remise en question — "on avait prévu X, est-ce que ça fonctionne ? qu'est-ce qu'on ajuste ?" — présenter le changement comme une progression, pas un échec
- Mobiliser les ressources extérieures : RH (dimension légale, RQTH, aides AGEFIPH), médecine du travail (préconisations médicales, inaptitude partielle), référent handicap, accompagnement spécialisé — le manager n'est pas seul

Leçon 3 – Les évaluations et les évolutions de carrière — ne pas laisser les biais décider

- Comment les comportements neuroatypiques biaisent les évaluations : le collaborateur autiste pénalisé sur le "relationnel", le TDAH pénalisé sur la "rigueur", le DYS pénalisé sur la "qualité des livrables" — biais systémiques, pas intentionnels — mais réels et impactants
- Évaluer les résultats, pas les comportements : séparer explicitement dans l'évaluation la contribution opérationnelle (ce qui a été livré) du style de travail (comment c'est fait) — et pondérer en conséquence
- Porter le collaborateur auprès de la direction : qui connaît ses résultats ? qui peut témoigner de sa valeur ? le manager comme traducteur et ambassadeur — présenter les résultats en les déconnectant des comportements qui créent des biais

- Orienter la carrière intelligemment : postes qui jouent sur les forces (expertise technique, analyse, qualité) plutôt que postes qui exposent aux faiblesses (management de nombreuses personnes, représentation commerciale intense) — sans cantonner, en ouvrant des voies adaptées

Leçon 4 – Mises en situation — Module 4

- Scénario 1 — Suspicion d'autisme non diagnostiqué : bons résultats, relations qui se dégradent — comment aborder avec le collaborateur (sans diagnostiquer), avec les RH (sans trahir), avec l'équipe (sans pointer)
- Scénario 2 — Entretien annuel TDAH : résultats objectifs bons, "image" dans l'équipe systématiquement négative — comment construire une évaluation équitable qui sépare contribution réelle et perception — comment documenter et défendre cette évaluation
- Scénario 3 — Bilan mitigé d'un plan d'accompagnement à 6 mois : certains aménagements fonctionnent, d'autres non — comment réévaluer sans que le collaborateur vive ça comme un échec — les formulations qui permettent l'ajustement sans la culpabilisation
- 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 et reconnaissables
 - 4 modules de mises en situation avec scénarios analysés : Mehdi, Lucie, Thomas, et 9 autres situations issues du quotidien managérial
 - Grille de lecture opérationnelle et outils directement applicables : brief inclusif, feedback factuel, plan d'accompagnement, évaluation débiaisée
 - Formation accessible à des managers sans connaissance préalable de la neurodiversité
 - 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