SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

INTERAGIR AVEC LES PROFILS NEUROATYPIQUES EN SPST ET EN ENTREPRISE

Repérer les signaux, lire un bilan neuropsychologique, traduire en adaptations de poste

TSA, TDAH, troubles dys, HPI : ces profils arrivent en consultation avec des bilans que peu savent lire. Deux jours pour repérer les signaux, dialoguer avec le neuropsychologue et traduire tout cela en adaptations de poste tenables. Le fil rouge : trois salariés, trois bilans, trois postes à adapter.

LE FIL ROUGE

Trois salariés suivis pendant deux jours, chacun avec son bilan anonymisé et son poste : une comptable, un technicien de maintenance, une chargée de clientèle.

1	2	3	4	5	6
Comprendre	Repérer	Lire un bilan	Analyser le poste	Préconiser	Accompagner dans la durée
ATELIER 1	JEU DE RÔLE 1	ATELIER 2	ATELIER 3	JEUX DE RÔLE 2 ET 3	JEU DE RÔLE 4

Objectifs À l'issue de la formation, les participants savent :

- repérer les signaux évocateurs de neuroatypie en suivi individuel et dans les situations de travail ;
- situer leur rôle, sans se substituer au diagnostic spécialisé ;
- interpréter un bilan neuropsychologique et dialoguer avec le neuropsychologue ;
- analyser un poste au regard d'un profil ;
- traduire ces éléments en adaptations concrètes et en préconisations sécurisées ;
- accompagner dans la durée, avec l'équipe pluridisciplinaire, la cellule PDP et le collectif de travail.

INFORMATIONS

Public
Médecin du travail, infirmier en santé au travail, IPRP, membre de la cellule PDP.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

Modalités et tarifs
- Inter-entreprises : 3 100 € HT par participant (repas inclus)
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : trois salariés, trois bilans anonymisés, trois postes à adapter
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Lecture commentée de bilans, grille d'analyse de poste, cas cliniques de synthèse

Méthodes d'évaluation
- Quiz de positionnement en ouverture
- Points d'observation à chaque jeu de rôle
- Étude de cas collective et quiz final
- Évaluation de la formation par les participants

Accessibilité
Formation accessible aux personnes en situation de handicap : notre référent handicap étudie avec vous les adaptations utiles.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) PV008

1 Comprendre la neuroatypie

- Panorama des profils : troubles du spectre de l'autisme, trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, troubles dys, haut potentiel intellectuel. Fonctionnements, forces et difficultés au travail.
- Les enjeux en milieu professionnel : sous-diagnostic chez l'adulte, masquage, surcharge cognitive, risque d'épuisement et de désinsertion.
- Les idées reçues qui faussent le regard.

ATELIER 1 — **Vrai ou faux ?** Vingt affirmations sur la neuroatypie au travail, discutées en sous-groupes.

2 Repérer les signaux évocateurs

- En entretien individuel : ce que le salarié dit, ce qu'il évite, ce qui le fatigue.
- Dans les situations de travail : interactions, consignes, environnement sensoriel, imprévus.
- Repérer sans se substituer au diagnostic spécialisé : ce qui se dit, ce qui ne se dit pas.

JEU DE RÔLE 1 — **Je suis juste fatiguée.** Explorer, en visite, des difficultés qu'une salariée minimise.

3 Interpréter un bilan neuropsychologique

- Le bilan : à quoi il sert, ce qu'il contient, ce qu'il ne dit pas.
- Lire les principaux domaines explorés : efficience intellectuelle, attention, fonctions exécutives, mémoire, cognition sociale.
- Dialoguer avec le neuropsychologue : les informations à demander.

ATELIER 2 — **Lecture commentée.** Lire les trois bilans anonymisés du fil rouge et en tirer ce qui compte pour le poste.

Pour en savoir plus, contactez-nous : +33 1 84 20 20 84 ou formation@sst-conseil.fr · spst-formation.fr

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

PV008

4 Analyser le poste au regard du profil

- La grille d'analyse opérationnelle : environnement sensoriel, organisation, consignes, interactions, rythmes.
- Ce qui coûte au salarié et ne se voit pas ; ce qui l'aide et ne coûte rien à l'entreprise.
- Croiser le bilan, la parole du salarié et l'observation du poste.

ATELIER 3 — **Le poste à la loupe.** Appliquer la grille aux trois postes du fil rouge.

5 Construire les adaptations et rédiger les préconisations

- Des adaptations concrètes : environnement, structuration des tâches, communication, télétravail et horaires.
- Rédiger des préconisations sécurisées et réalistes (L. 4624-3), dans le respect du secret.
- Articuler avec la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la maison départementale des personnes handicapées et les aides mobilisables.

JEU DE RÔLE 2 — **Je ne veux pas d'étiquette.** Proposer des aménagements à un salarié qui refuse d'en parler.

JEU DE RÔLE 3 — **Il n'a qu'à faire un effort.** Présenter des préconisations à un manager sceptique.

6 Accompagner dans la durée et embarquer le collectif

- Sensibiliser managers et collectifs de travail sans stigmatiser ; suivre les aménagements dans le temps avec la cellule PDP (L. 4622-8-1).
- Cas cliniques de synthèse : du repérage à la préconisation, dérouler la démarche complète.

JEU DE RÔLE 4 — **Pourquoi elle et pas nous ?** Répondre à une équipe qui vit mal les aménagements d'une collègue, puis quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : DU REPÉRAGE AU COLLECTIF, QUATRE DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 2

Je suis juste fatiguée

Une comptable brillante enchaîne les arrêts courts. En visite, elle parle de fatigue, jamais du bruit de l'open space ni des réunions qui l'épuisent.

On y travaille : questionner sur les situations concrètes, repérer ce qui coûte, évoquer un bilan sans poser d'étiquette.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 5

Je ne veux pas d'étiquette

Un technicien dont le bilan vient de confirmer un trouble de l'attention refuse que son employeur « sache quoi que ce soit ».

On y travaille : rappeler ce que couvre le secret, distinguer le diagnostic des aménagements, construire une formulation qu'il accepte.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 5

Il n'a qu'à faire un effort

Un chef d'équipe reçoit des préconisations pour un collaborateur : consignes écrites, bureau au calme. « Les autres aussi aimeraient bien. »

On y travaille : partir des difficultés qu'il constate lui-même, montrer ce qu'il y gagne, proposer un essai et un point d'étape.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 6

Pourquoi elle et pas nous ?

Dans une équipe de chargés de clientèle, les aménagements d'une collègue font grincer : horaires décalés, casque, télétravail.

On y travaille : parler d'organisation et non de la personne, faire exprimer les irritants, chercher ce qui peut profiter à tous.

Chaque situation se joue en petit groupe, sous le regard d'un observateur, puis se débriefe sur la réponse attendue. En intra, les situations peuvent être celles de votre service.

OUTILS REMIS AUX PARTICIPANTS

Fiche profils
Fonctionnements, forces, points de vigilance.

Grille de repérage
Les signaux en entretien et en situation de travail.

Guide de lecture du bilan
Domaines explorés, questions au neuropsychologue.

Grille d'analyse de poste
Environnement, organisation, consignes, interactions.

Banque de préconisations
Formulations sécurisées et réalistes.

Repères travaillés : profils neuroatypiques (TSA, TDAH, troubles dys, HPI), domaines du bilan neuropsychologique, grille d'analyse de poste, aides mobilisables ; Code du travail, L. 4622-8-1, L. 4624-3 ; Code de la santé publique, L. 1110-4.

LA SIGNATURE SST FORMATION

Un fil rouge
Un fil conducteur relie les apports aux situations réelles du métier, de la première à la dernière séquence.

Des jeux de rôle tout au long de la formation
On joue les situations, on débriefe sur la réponse attendue, et on recommence.

Des formateurs du terrain
Issus des SPST, ils en connaissent les métiers, les sigles, la culture et les transformations.

Des contenus structurés
Support, jeux de rôle et fiches sont conçus de façon centrale : la même exigence quel que soit le formateur.