CÉCILE PERRET CONSEIL

OSEZ LA DIVERSITÉ

> *Je permets aux dirigeants de travailler avec des gens qui ne leur ressemblent pas.*
>
> *Cécile Perret*

ENTREPRISE

CECILEPERRETCONSEIL.FR

ÉDITO

Alors qu'un des enjeux sociétaux actuels est de faire évoluer la société vers sa dimension inclusive, dans l'ensemble des sphères où évolue la population, la loi PACTE du 22 mai 2019 est venue donner aux entreprises une nouvelle place dans la société.
On attend des entreprises qu'elles soient plus justes et qu'elles prennent en considération leur impact sociétal et environnemental.
A ce titre, leur rôle dans l'inclusion est incontournable.

En plus d'être en enjeu sociétal, l'inclusion peut également avoir un impact bénéfique à l'échelle de l'entreprise. Depuis plusieurs années, les études sur la diversité en entreprise ne tarissent pas d'éloges et d'indicateurs en démontrant ses multiples intérêts.

Les voies d'entrée dans une démarche inclusive sont multiples.
Cécile Perret Conseil vous accompagne sur celle de la neurodiversité qui concerne entre 15 et 20% de la population, recouvre une partie des 80% de handicaps invisibles et ne fait pas de distinction de genre, d'orientation sexuelle, d'origine ethnique…
La neurodiversité permet de s'ouvrir à la différence de chacun parce qu'elle questionne les représentations, les stéréotypes, les discriminations.

Agir pour la neurodiversité, c'est prendre en compte la singularité de chacun pour permettre de révéler des potentiels dans un contexte favorable au bien-être individuel mais aussi à l'intérêt collectif de l'entreprise en s'ouvrant à d'autres manières de penser, d'autres clients, d'autres organisations.

SOMMAIRE

ACCOMPAGNEMENT DU DIRIGEANT NEUROATYPIQUE p. 04
AUDIT NEURODIVERSITE EN ENTREPRISE p. 05
ACCOMPAGNEMENT À L'INCLUSION D'UN PERSONNEL p. 06
GROUPE DE TRAVAIL THÉMATIQUE p. 07
LEXIQUE p. 08

DIRIGEANT NEUROATYPIQUE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT

Vous êtes un(e) dirigeant(e) neuroatypique ?
Il vous arrive de croire que votre pensée "out of the box" n'est pas en accord avec la "bonne" manière de gérer une entreprise ? Vous avez l'impression que votre univers "décalé" dérange vos collaborateurs, vos partenaires ?
Vous êtes incompris par votre personnel, qui vous reproche d'aller trop vite, de voir trop loin? Vous souffrez du syndrome de l'imposteur ?

Je vous propose un forfait de 5 séances d'accompagnement et de conseil destiné aux entrepreneurs neuroatypiques qui ont besoin d'un éclairage sur leur mode de fonctionnement et de pistes pour révéler leur plein potentiel.

Basés sur les principes de l'écoute active, les entretiens sont nourris de références bibliographiques et scientifiques, de partages d'expériences, et confortés par ma connaissance fine de la neurodiversité et de ses impacts professionnels. Par le croisement des informations collectées, je vous conduis à faire émerger les problématiques et nous co-construisons les pistes d'évolution, de solution.

> ***Interroger sa posture de dirigeant en tenant compte de sa spécificité cognitive permet d'ajuster le pilotage de son entreprise et d'envisager des orientations stratégiques avec une plus grande sérénité.***

PUBLIC CONCERNÉ

Entrepreneurs neuroatypiques (dys, HPI, TDAH, TSA)

PRÉREQUIS

Identification HPI ou diagnostic de neuroatypie (troubles dys, TDAH, TSA)

OBJECTIFS

- Prendre conscience des impacts de sa neuroatypie sur son mode de gouvernance
- Identifier ses forces pour les mettre au service de son entreprise
- Repérer les faiblesses et adapter son organisation pour les pallier

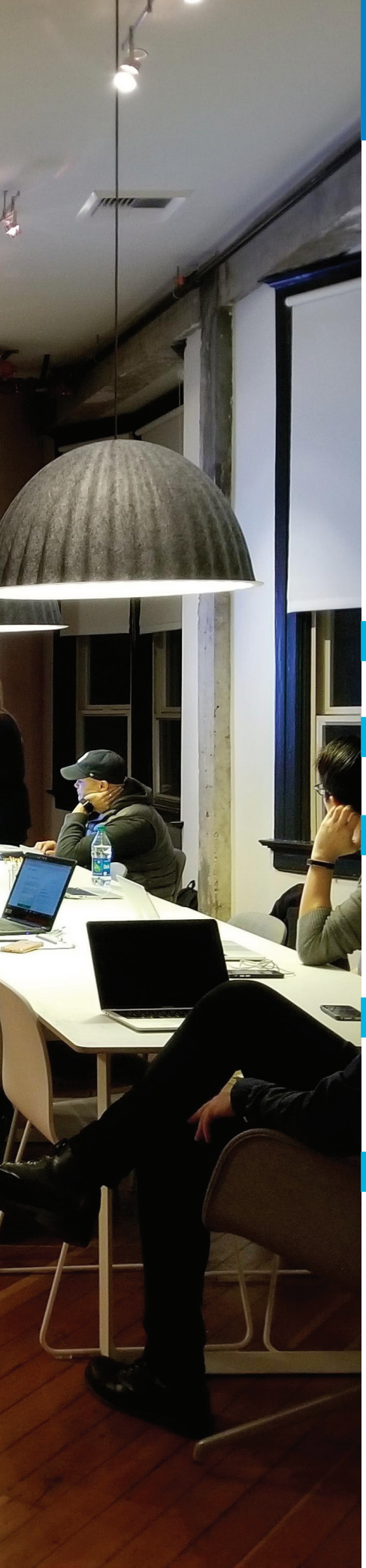
CONTENU

- Echange sur le mode de pilotage de l'entreprise
- Recueil des ressentis et des besoins du dirigeant
- Information sur la neurodiversité et ses impacts professionnels
- Co-construction de solutions

MODALITÉ

- Entretien en présentiel ou en visio-conférence

DURÉE
Forfait 5 heures.



AUDIT NEURODIVERSITÉ EN ENTREPRISE

Afin d'impulser une démarche inclusive orientée neurodiversité au sein de votre entreprise, nous vous proposons une démarche audit où, après une phase d'observation, nous élaborerons, dans la concertation, un plan d'action neurodiversité. Le recrutement, le management, l'organisation, tout comme l'expérience client pourront être étudiés sous l'angle de leur accessibilité neuroatypique.
Cette démarche trouvera pleinement sa place dans votre engagement en tant qu'entreprise vertueuse dans le cadre de la responsabilité sociétale et environnementale.

> ***S'engager dans une politique de diversité donnant un statut positif à la différence, c'est avoir l'audace de se lancer dans un défi éthique et responsable.***

PUBLIC CONCERNÉ

Entreprise désireuse d'engager une politique diversité originale et ambitieuse.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est exigé

OBJECTIFS

- Etablir un diagnostic neurodiversité de l'entreprise
- Envisager et co-construire les pistes d'actions à entreprendre
- Elaborer le plan de sensibilisation, formation
- Déterminer les indicateurs de suivi des actions

CONTENU

- Recueil d'informations selon plusieurs sources
- Diagnostic partagé
- Co-construction des actions à mettre en œuvre et des indicateurs

MODALITÉS

- Recueil d'informations selon modalités concertées
- Rapport diagnostic et projectif

DURÉE
définie en concertation avec l'entreprise

ACCOMPAGNEMENT
À L'INCLUSION D'UN PERSONNEL

Lorsque nous évoquons la dyslexie, l'autisme, l'hyperactivité et toute autre forme de neuroatypie, nous le faisons en activant nos représentations et nos stéréotypes. Ce type de réaction, involontaire, peut pourtant nous conduire à avoir une attitude discriminatoire.
La neurodiversité concerne entre 15 et 20% de la population, il est statistiquement probable que certains acteurs de votre entreprise soient concernés.
En engageant votre entreprise dans une politique de diversité, vous œuvrez pour faire évoluer la société vers une dimension inclusive tout en arguant d'une démarche éthique et responsable.
En créant le contexte professionnel favorable à l'émergence des compétences, des talents, la neurodiversité constituera pour votre entreprise un atout de créativité et de performance.
En accompagnant un salarié neuroatypique dans sa prise de poste, dans son organisation de travail, vous permettez les conditions de travail favorables à la révélation du potentiel et à l'épanouissement au travail.

> ***Engager les entreprises dans une politique de diversité affirmée est un levier majeur pour l'inclusion.***

PUBLIC CONCERNÉ

Entreprise souhaitant l'accompagnement personnalisé d'un acteur neuroatypique de l'entreprise, sous réserve de l'accord de ce dernier

PRÉREQUIS

L'accord de la personne à accompagner est impératif

OBJECTIFS

- Proposer un temps d'accompagnement personnalisé
- Déterminer les aménagements raisonnables, les outils de compensation
- Conseiller une organisation de travail, accompagner sa mise en œuvre

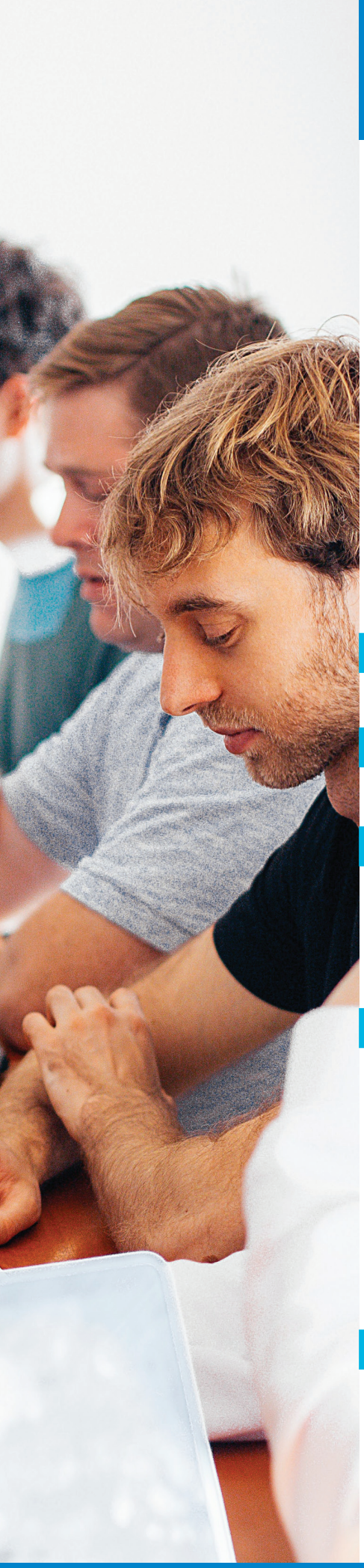
CONTENU

- Au cas par cas, selon la situation

MODALITÉS

- Accompagnement personnalisé

DURÉE
à définir



GROUPE DE TRAVAIL THÉMATIQUE

Engager, maintenir son entreprise dans une politique de diversité nécessite de sensibiliser, former les acteurs clés, d'échanger sur les pratiques, de construire de nouveaux outils.
Selon la taille, les missions, les enjeux de votre entreprise, les modalités de sensibilisation ou de formation peuvent prendre des formes multiples pour répondre à vos besoins.
Après une analyse du contexte et des attendus, Cécile Perret Conseil vous proposera des solutions en adéquations avec une politique d'entreprise orientée diversité cognitive.

> ***Prendre conscience des stéréotypes, revisiter ses processus de recrutement ou d'évaluation, penser son offre en termes d'accessibilité universelle, sont autant de champs à explorer dans le cadre de la diversité.***

PUBLIC CONCERNÉ

Entreprise désireuse d'engager une politique diversité originale et ambitieuse.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est exigé

OBJECTIFS

- Déterminer les besoins pour engager, maintenir une politique de neurodiversité
- Organiser et animer les groupes de travail en fonction du scénario retenu
- Evaluer les effets du scénario sur les pratiques de l'entreprise
- Faire évoluer les connaissances des salariés

CONTENU

- Echange sur le fonctionnement de l'entreprise
- Recueil des attendus en termes de politique neurodiversité
- Proposition de scénarios
- Organisation et animation d'activités de type :
  - Information sur la neurodiversité
  - Atelier immersif de sensibilisation à la neurodiversité
  - Réflexion sur le processus de recrutement
  - Management de la neurodiversité
  - ...

MODALITÉS

- Recueil d'informations
- Échange sur les scénarios possibles
- Mise en œuvre du scénario retenu

DURÉE
définie en concertation avec l'entreprise

Lexique

Diversité cognitive ou Neurodiversité

La diversité cognitive désigne l'ensemble des variations de la cognition humaine.

Elle rend compte des différences neurologiques, c'est à dire d'un fonctionnement inhabituel du cerveau.

Dyscalculie

Trouble neurodéveloppemental spécifique des activités numériques.

Dyslexie

Trouble neurodéveloppemental spécifique de la lecture et trouble persistant de l'acquisition du langage écrit.

Dysgraphie

Trouble neurodéveloppemental de l'acquisition ou de l'exécution de l'écriture.

Dysorthographie

Trouble neurodéveloppemental de l'acquisition et de la maîtrise de l'orthographe.

Dysphasie ou Trouble du Développement du Langage Oral (TDLO)

Trouble spécifique du développement de la parole et du langage entraînant l'échec d'une acquisition normale du langage réceptif et/ou expressif.

Dyspraxie ou Trouble Développemental de la Coordination (TDC)
ou Trouble d'Acquisition de la Coordination (TAC)

Trouble du développement moteur qui touche la planification, la réalisation, la coordination et l'automatisation des gestes volontaires.

HPI

Haut Potentiel Intellectuel, défini par l'Organisation Mondiale de la Santé par un Quotient Intellectuel (QI) supérieur ou égal à 130, soit deux **"**écarts types**"** au-dessus de la moyenne.

MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Neuroatypique

Relatif à un fonctionnement cognitif qui diffère de la norme.

Neuromythe

Croyance erronée sur le fonctionnement du cerveau.

RQTH

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

RSE

Responsabilité Sociétale des Entreprises.

TDAH (Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité)

Trouble du neurodéveloppement caractérisé par trois types de symptômes pouvant se manifester seuls ou combinés, à savoir, des difficultés d'attention et de concentration, des symptômes d'hyperactivité et d'hyperkinésie, et des problèmes de gestion de l'impulsivité.

TSA (Trouble du Spectre de l'Autisme)

Trouble neurodéveloppemental qui touche principalement la communication socioémotionnelle et donc la réciprocité sociale combinée à la présence d'intérêts restreints et stéréotypés.

Cécile Perret Conseil

PARTICULIER

Accueil sur rendez-vous

le mercredi après-midi et le samedi toute la journée
95, avenue Jules Julien 31400 Toulouse

Entretien par téléphone ou en visio conférence

du lundi au samedi sur rendez-vous

ENTREPRISE

Par téléphone, visio conférence ou dans votre entreprise

Siège social

33bis, Boulevard André Netwiller 31200 Toulouse

SARL au capital de 10 000 euros - Siret : 90276023000018 - APE : 7022Z
N° TVA intracommunautaire : FR59902760230 - RCS Toulouse : 902 760 230

CECILEPERRETCONSEIL.FR

agence@cecileperretconseil.fr

06 83 47 05 94

cecile perret

CPerretconseil

CÉCILE PERRET CONSEIL

OSEZ LA DIVERSITÉ

Septembre 2021