
DIFFÉRENCE QUANTITATIVE OU QUALITATIVE ?
ON A TOUS UNE DIVERSITÉ COGNITIVE
Je me sens différent
PERFORMANCE VS. ROBUSTESSE
TOUS CONCERNÉS
DÉCONSTRUIRE LES IDÉES REÇUES
TROUBLE + OU PATHOLOGIE ?
DOUBLE EMPATHIE
GEN Z
TRANSFORMATION
RÉPONDRE AUX ATTENTES DES NOUVELLES GÉNÉRATIONS
LES DÉFIS SONT RÉELS ET HUMAINS
COLLECTIF D'INDIVIDUS
PLURALITÉ
NEURODIVERSITÉ
LEVIER STRATÉGIQUE POUR L'ENTREPRISE
DIFFERENCE SINGULARITÉ
VALORISER LES DIFFÉRENCES
ce n'est pas une MODE
ACCESIBILITÉ UNIVERSELLE
ADAPTATION HUMAINE
AUTISME ≠ SOUFFRANCE
VERS UN NOUVEAU LEADERSHIP
REDÉFINIR LES RÔLES DE L'ENTREPRISE
CRÉER UN COLLECTIF SOLIDE EN TENANT COMPTE L'INDIVIDUALITÉ DE CHAQU'UN(E)
IMPACT 360°
FEEDBACK
ADAPTABILITÉ + FLEXIBILITÉ vers l'autre
MESSURER L'IMPACT
COMPETITIVITÉ
SE REMETTRE EN QUESTION ???
COLLECTIVITÉ
valoriser la différence
PAS PLUS DE CAS, MAIS PLUS DE DIAGNOSTICS
×8
ON ACCOMPAGNE MIEUX AUX ENFANTS
ADULTES QUI VONT SAVOIR MIEUX VIVRE
EMBRASSER ~~NORMALISER~~ LA DIVERSITÉ
CONFIANCE
L'IMPORTANCE D'EN PARLER
MANAGER c'est GÉRER les SINGULARITÉS
ORCHESTRER LES TALENTS
CO-CONSTRUIRE AVEC LES ÉQUIPES
NE PAS FAIRE PLUS POUR CERTAINS MAIS MIEUX POUR TOUT LE MONDE
LEADERSHIP SOUTENU et DURABLE
GROUPES DE TRAVAIL
COLLECTIF DE COMMUNAUTÉ INTER-ENTREPRISE
ENFANTS ET COLLÈGUES CONCERNÉS
GROUPES DE TRAVAIL
CAFÉ NEURODIVERSITÉ
ENTREPRISES PIONNIÈRES
RETOUR D'EXPERIENCES
Je suis neurodivergent
Comment je peux gérer un environnement inclusif ?
SENSIBILISER LES MANAGERS
MANAGER
APPROCHE DIFFERENCIÉ
s'adapter à chaqu'un
MANAGER PAR LES TALENTS
LEADERSHIP NEURO-INCLUSIF ET HUMAIN
CURIOSITÉ
L'IGNORANCE EST UN OBSTACLE
Le point de départ est de se connaître et se comprendre
SPEAKER CULTURE
Focus inclusion
DÉDRAMATISER
SÉCURITÉ
POUVOIR EXPRIMER SES DIFFÉRENCES
MIND SHIFT
TRANSFORMATION CULTURELLE
INCLUSION DE LA NEURODIVERSITÉ DANS LA CONSTRUCTION DES ÉQUIPES
RÉTOUR DANS LA PERFORMANCE
Bénéfice pour tous
DONNER LES MOYENS ET LE TEMPS
NEURODIVERSITY EXPERIENCE DAY
NED
HYPERSens
Neurodiversity for success