

Diversité cognitive : la force des cerveaux qui pensent autrement

Module adaptatif

~20 min

À force de recruter les mêmes profils, beaucoup d'équipes brillantes pensent d'une seule manière — et partagent les mêmes angles morts. L'IA rehausse encore l'enjeu : en banalisant la pensée standardisée, elle rend précieux les cerveaux qui sortent du moule. Ce module dépasse le plaidoyer pour la diversité cognitive et la neurodiversité : il donne trois gestes concrets, du recrutement à la conduite de réunion, à la portée de chacun, pas seulement du manager.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Comprendre pourquoi une équipe cognitivement identique, même brillante, bute sur les problèmes qui demandent un autre angle.
- 02 Regarder la neurodiversité comme un réservoir de forces — repérage des motifs, mémoire des détails, rigueur — et non comme une liste de déficits.
- 03 Pratiquer les trois gestes qui libèrent la diversité cognitive : recruter la complémentarité, adapter les réunions, rendre l'environnement plus prévisible.
- 04 Prendre le réflexe, face à un problème qui résiste, de consulter la personne qui pense le plus différemment de soi.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers et recruteurs qui composent des équipes, et coéquipiers qui veulent faire entendre toutes les façons de penser.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Depuis deux semaines, l'équipe informatique de Moussa cherche pourquoi les commandes se bloquent chaque nuit. En réunion, les mêmes profils avancent les mêmes pistes, très vite. La recrue de septembre, qui a besoin d'écrire avant de parler, n'a rien dit. Il lance aussi un recrutement lundi. Que change-t-il ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Diversité cognitive, popularisée par A. Reynolds & D. Lewis (Harvard Business Review)
- Théorie des intelligences multiples, 8 intelligences (Howard Gardner, 1983)
- Méthode Afthonios des « 3 gestes » : recruter la complémentarité cognitive plutôt que la ressemblance
- Concept de neurodiversité (Judy Singer)

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Deloitte Insights : les équipes intégrant des profils neurodivergents peuvent être jusqu'à 30 % plus productives (chiffre repris d'Austin & Pisano, Harvard Business Review, 2017)
- R. Austin & G. Pisano, « Neurodiversity as a Competitive Advantage », Harvard Business Review, 2017
- SAP, programme Autism at Work (lancé en 2013) : plus de 240 personnes dans 16 pays, taux de rétention d'environ 90 %
- Howard Gardner (Harvard), Frames of Mind, 1983 : théorie des intelligences multiples