



Formation + accompagnement individuel post-formation

Gérer ses collaborateurs dans leur diversité

code web GCD

DURÉE : 2 JOURS (formation) + **1h30** (accompagnement individuel post-formation)

- Formation présentielle + accompagnement distanciel - 16h (déjeuners de travail inclus) + 1h30 > **17h30**
- Formation et accompagnement à distance > **15h30**

PRIX : 1 490 € HT (Formation) + 375 € HT (accompagnement individuel) >> **1865 € HT**

PARTICIPANTS

COLLABORATEURS RH. MANAGERS, CHEFS D'ÉQUIPE, CHEFS DE PROJETS.

Prérequis : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

OBJECTIFS

- Reconnaître les collaborateurs atypiques, comprendre leurs croyances et leur fonctionnement pour mieux collaborer au quotidien.
- Identifier, mobiliser et canaliser les talents rares et les haut-potentiels.
- Collaborer au quotidien : intégrer, communiquer, encadrer, recadrer, accompagner.
- Préserver la cohérence d'une équipe multi-profils et multi-potentiels.



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans **votre ville** (ou à Distance) www.performances.fr
code web : GCD

[CLIQUEZ ICI](#)



Cette formation peut être organisée en **intra-entreprise** ou être adaptée sous la forme **d'une conférence**.
Contactez-nous au 01 64 23 67 37

Programme de la formation

Reconnaître la neurodiversité

- Le fonctionnement neurologique des atypiques : les DYS (du dyslexique au TDAH), les troubles du spectre de l'autisme (syndrome d'Asperger).
- Les aptitudes neuro-atypiques : neuro-déficients, hyper-aptitudes, hauts potentiels intellectuel ou émotionnel (HPI, HPE), multi-potentiels.
- Les dysfonctionnements : troubles de l'humeur, personnalités pathologiques (DSM).

► **Cas pratique :** Savoir dire stop quand la ligne rouge est franchie.

Canaliser les neuro-aptitudes particulières

- Identifier les performances cognitives utiles sur lesquelles s'appuyer : soft skills exacerbés, hyper-empathie, pensée en arborescence, décloisonnée ou "out of the box", créativité, énergie, persévérance.
- Canaliser la créativité, l'énergie et le talent d'un collaborateur neuro-atypique : les conditions de la concentration et de l'acceptation par les équipes des réactions inattendues et des propositions disruptives.
- Comment transformer le vilain petit canard en boîte à idées ou en locomotive : savoir utiliser les neuro-talents, construire des binômes et des équipes différemment.

► **Entraînement pour adapter ses postures managériales :** Reconnaître et valoriser la différence, expliquer l'objectif plutôt que la manœuvre, donner une liberté plus grande dans un cadre solide, gérer l' hypersensibilité.

Accompagner un collaborateur atypique et communiquer différemment

- L'univers des neuro-atypiques : le rapport particulier au temps, à l'organisation, aux autres, à l'attachement, à l'engagement, à la communication.
- Personnaliser sa communication : le cadre, les postures et les mots.
- Aider un collaborateur divergent à se faire comprendre, à se faire apprécier.
- Accueillir la différence avec discernement : encourager sans tout permettre.

► **Exercices :** Faire face aux états émotionnels intenses ; protéger un collaborateur atypique contre la mise à l'écart plus ou moins déguisée.

Orchestrer la diversité dans une équipe

- Gérer les autres formes de la diversité : l'intégration multiculturelle et multigénérationnelle, entre les très jeunes (génération "Z") et les anciens ("babyboomers").
- Traiter les résistances, les stéréotypes, les préjugés et les malentendus associés à la diversité : les clefs de l'inclusion positive.
- Développer le sentiment d'appartenance d'un collaborateur "différent" et le fidéliser durablement.

► **Expérience immersive en jeu de rôle :** Comment apprivoiser des collaborateurs plus classiques et faire accepter (parfois apprécier) sa différence.

MOYENS PÉDAGOGIQUES / ÉVALUATION DES ACQUIS

Tour de table pour recueillir les attentes des participants

Moyens pédagogiques :

Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis formation : réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

Sanction du parcours : Attestation de fin de formation



Programme de l'entretien d'accompagnement individuel post-formation

- Un questionnaire Performances-Talents est envoyé en amont au participant afin de clarifier ses besoins et d'identifier ses axes d'amélioration.
- Le participant présente le résultat des actions menées à l'issue de la formation et précise ses attentes spécifiques.
- Le formateur-conseil oriente le participant et l'accompagne dans l'utilisation personnalisée des outils. Élaboration d'un plan d'action sur mesure pour atteindre ses objectifs.