



Formation + accompagnement individuel post-formation Gérer les profils atypiques

code web GPA

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 : 990 € HT (Formation) + **375 € HT** (accompagnement individuel) >> **1365 € HT**



PARTICIPANTS

COLLABORATEURS NEURO-ATYPIQUES (HQI, HYPERSENSIBLES, HYPERACTIFS, TDAH OU SIMPLEMENT "DIFFÉRENTS") - COLLABORATEURS RH - MANAGERS, CHEFS D'ÉQUIPE, CHEFS DE PROJETS.

Prérequis : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.



OBJECTIFS

- Repérer les collaborateurs atypiques et comprendre leur mode de fonctionnement.
- Identifier les possibilités et les conditions de leur mobilisation.
- Collaborer avec un neurodivergent : intégrer, communiquer, encadrer, recadrer, accompagner.
- Mieux vivre sa propre neuro-divergence au travail réussir son intégration.



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

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

CLIQUEZ ICI



Cette formation peut donner lieu à une adaptation en **intra-entreprise** ou prendre la forme d'un **parcours individuel sur mesure à distance**.

Programme de la formation

Repérer les collaborateurs neurodivergents ou atypiques

- Les TDAH (troubles de l'attention) avec ou sans hyperactivité.
- Les neurodivergents : Asperger, hauts potentiels, multi-potentiels, hypersensibles, bipolaires.
- Les personnalités extrêmes : singularité, profils-types, difficultés relationnelles.
- Les collaborateurs simplement "différents", par leurs appartenances, leurs aptitudes ou leur parcours : les mécanismes de l'intégration positive.

Saisir les opportunités offertes par un neurodivergent

- Comment fonctionne le cerveau d'un neurodivergent : initiation aux neurosciences, rapport particulier au temps, au réel et aux autres.
- Accueillir l'anticonformisme avec bienveillance et le goût de la provocation avec indulgence : encourager sans tout permettre.
- Canaliser la créativité du collaborateur et sa production de solutions disruptives : constituer des binômes équilibrés.
- Comment transformer le vilain petit canard en boîte à idées ou en locomotive : construire les équipes différemment, portraits de neurodivergents notoires.

Manager la différence au quotidien

- Identifier les possibilités individuelles : performances cognitives, curiosité encyclopédique, pensée en arborescence, décloisonnée ou "en dehors de la boîte", soft skills exacerbés, hyper-empathie.
- Permettre à ses collaborateurs divergents de déployer leurs facultés atypiques et de les mettre au service de l'équipe.
- Adapter ses postures managériales : expliquer l'objectif plutôt que la manœuvre, gérer l'hypersensibilité.
- Faire accepter et apprécier la neuro-divergence par les autres collaborateurs : les clefs de l'inclusion positive.

Accompagner un collaborateur neurodivergent... ou se prendre soi-même par la main

- Aider un collaborateur divergent à se faire comprendre : l'encouragement à l'expression décomplexée mais filtrée, simplifiée.
- La canalisation des énergies et de la pensée : comment aider un collaborateur divergent à se recentrer ?
- Faire face aux états émotionnels intenses et protéger ses collaborateurs hypersensibles contre l'incompréhension, l'isolement, leur goût pour la provocation, leurs mécanismes d'auto-exclusion.
- Valoriser sa propre singularité : savoir apprivoiser ses collaborateurs et faire pardonner (parfois même apprécier) ses talents insolites et ses modalités de collaboration alternatives.

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.