



Formation + accompagnement individuel 360 training / Coach GPT

Gérer les profils atypiques

code web GPA

DURÉE : 2 JOURS (formation) + **4h** (accompagnement individuel 360 training / Coach GPT)

- ▶ Formation présentielle (16h > 2 déjeuners de travail inclus) + 4h d'accompagnement distanciel > **20h00**
- ▶ Formation à distance (14h) + 4h d'accompagnement distanciel > **18h00**

PRIX : 990 € HT (Formation) + **990 € HT** (option 360 training/ Coach GPT) >> **1980 € HT** (2376 € TTC)

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 L'option 360 training / Coach GPT - 4 séances :

EN SAVOIR PLUS

AVANT LA FORMATION

- 1/ Identification des enjeux et échange sur les attentes individuelles. Restitution détaillée du questionnaire Performances-talents pour définir les traits de personnalité et le style professionnel.
- 2/ Préparation active à la formation et mises en situation pour identifier les besoins réels.

APRÈS LA FORMATION

- 3/ Débriefing individuel et apports complémentaires pour mettre en oeuvre les acquis. Etude de cas afin d'identifier les points à approfondir.
- 4/ Retour sur les actions menées et mises en situation pour ancrer les pratiques professionnelles. Formation à l'utilisation de CoachGPT.