



NOUVEAU

INSTITUT FRANÇOIS BOCQUET

# PARCOURS CERTIFIANT Gérer les profils atypiques



**DURÉE : 3 jours** 23h en présentiel (déjeuners de travail inclus) | 21h à distance

**PRIX : 1880 € HT** (2256 € TTC) **code web PCGPA**

## PARTICIPANTS

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

**Prérequis :** La certification n'est accessible qu'aux candidats qui peuvent justifier d'une année au moins d'exercice d'une fonction managériale en situation professionnelle (ou équivalent). Il n'y a pas de prérequis en terme de niveau de diplôme.

## 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](http://www.performances.fr)  
code web : PCGPA

**CLIQUEZ ICI**



Cette formation peut donner lieu à une adaptation en **intra-entreprise**.

## Programme

### 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.

### Aptitudes évaluées lors de l'atelier de certification

- Maîtriser la communication interpersonnelle en adaptant son comportement à la diversité des situations professionnelles.
- Gérer les conflits interpersonnels avec des comportements adéquats selon les contextes.
- Optimiser la gestion de son temps en hiérarchisant ses priorités pour atteindre ses objectifs dans le respect des délais.
- Faire preuve d'assertivité en maîtrisant son langage verbal et non verbal afin de réagir de manière appropriée à la diversité des circonstances.
- Agir pour canaliser les agresseurs externes et le stress qu'ils engendrent afin de faire face à tous les types de situations rencontrées.

### 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.

**Certification :** Autodiagnostic des compétences managériales  
Entretien individuel - Études de cas - Présentation orale

#### Sanction du parcours :

Attestation de fin de formation