

# Manager des collaborateurs neuroatypiques

Cours Pratique de 2 jours - 14h

Réf : MNA - Prix 2025 : 1 570€ HT

Bien manager des équipes, qui intègrent des collaborateurs neuroatypiques, implique de prendre en compte à la fois les atouts de ces profils pour l'entreprise et leurs attentes singulières vis-à-vis du management. Les managers, dans ce contexte, ont à mobiliser des compétences et des postures managériales particulières pour garantir, dans un cadre motivant, épanouissant et respectueux de chacun, l'atteinte des objectifs individuels et collectifs. Cette formation-atelier vous permet d'identifier et de développer ces compétences dans votre management de collaborateurs neuroatypiques.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

Identifier les spécificités des personnes neuroatypiques en entreprise : leurs atouts, difficultés, attentes singulières

Adapter au quotidien son management en termes de posture et d'accompagnement

Créer le cadre propice à l'épanouissement des collaborateurs neuroatypiques

Résoudre des conflits impliquant un collaborateur neuroatypique

Surveiller et recharger l'énergie de ses collaborateurs neuroatypiques

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie inductive. Ateliers et échanges suivis d'une analyse et des retours du formateur. Construction progressive d'outils directement opérationnels.

## TRAVAUX PRATIQUES

Ateliers de réflexion et de mise en pratique sur les postures et techniques d'accompagnement managériales adaptées aux équipes intégrant des collaborateurs neuroatypiques.

## LE PROGRAMME

dernière mise à jour : 01/2024

### 1) Cerner les spécificités des personnes neuroatypiques

- Se repérer dans les définitions de profils neuroatypiques.
- Prendre conscience des différentes formes d'intelligence.
- Identifier les atouts, ressources, points de vigilance des profils neuroatypiques pour l'entreprise.
- Identifier les besoins et les attentes spécifiques des profils neuroatypiques vis-à-vis du management.

*Exercice : Atelier 1 : Réaliser son autodiagnostic de niveau de sensibilisation et d'adaptation aux besoins spécifiques des collaborateurs neuroatypiques.*

### 2) Développer un leadership managérial adapté aux profils neuroatypiques

- Spécifier les compétences et la posture managériale à mobiliser dans le management de collaborateurs neuroatypiques.
- Développer l'inclusion de la diversité dans son management.
- Affirmer son positionnement : inspirer une vision partagée, donner du sens.
- Favoriser l'engagement par sa communication managériale : influence et prise de décisions.

*Mise en situation : Atelier 2 : Se présenter à son équipe, se faire connaître, présenter ses valeurs, son histoire et ses convictions managériales ; instaurer une image crédible et engageante pour bien fonctionner avec les collaborateurs neuroatypiques.*

## PARTICIPANTS

Tout manager, DRH.

## PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

## COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...  
Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

## MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

## ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez Mme FOSSE, référente handicap, à l'adresse suivante psh-accueil@orsys.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

### 3) Fixer des objectifs motivants et engager les neuroatypiques

- Comprendre le syndrome de l'imposteur des neuroatypiques.
- Définir des objectifs SMART motivants pour les collaborateurs neuroatypiques.
- Adapter le niveau d'activité et de responsabilité aux besoins d'un collaborateur neuroatypique.
- Clarifier les attentes et donner du sens aux missions.
- Manager par les valeurs.
- Déléguer à un collaborateur neuroatypique.

*Mise en situation* : Atelier 3 : Mener un entretien de délégation à un collaborateur neuroatypique : sens, précision, variété, liberté, signes de reconnaissance.

### 4) Mettre en place les aménagements d'organisation

- Comprendre l'hyperesthésie de certains collaborateurs neuroatypiques.
- Accepter les aménagements du cadre et des contenus des missions.
- Expérimenter le job crafting.

*Démonstration* : Atelier 4 : Mener un entretien individuel avec un collaborateur neuroatypique pour aménager son cadre de travail.

### 5) Gérer les situations tendues impliquant un collaborateur neuroatypique

- Comprendre les mécanismes et les déclencheurs d'incompréhension.
- Obtenir de la coopération : s'approprier des techniques.
- Maîtriser une démarche de gestion des conflits.
- Perfectionner l'écoute active, le questionnement et les reformulations.

*Mise en situation* : Atelier 5 : Mener une réunion de médiation (le manager médiateur) pour résoudre un conflit entre un collaborateur neuroatypique et un collaborateur neurotypique.

### 6) Préserver l'énergie des collaborateurs neuroatypiques

- Comprendre la fonction, les conséquences et les modes du stress.
- Se protéger du stress et aider le collaborateur neuroatypique à s'en protéger.
- Gérer la pression pour soi et ses collaborateurs.
- Clarifier les priorités et les urgences en expliquant le sens.
- Savoir dire "Non" en préservant les relations.

*Exercice* : Atelier 6 : Élaborer sa stratégie et son plan d'action avec un focus sur la préservation de l'énergie des collaborateurs neuroatypiques.

## LES DATES

---

Nous contacter