

Manager avec les neurosciences : motiver, coopérer et apaiser les tensions

Objectifs de formation

Motiver, coopérer et apaiser les tensions

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes cérébraux qui influencent la motivation, le stress et la coopération.
- Adapter leur communication managériale aux besoins et au fonctionnement du cerveau

humain.
- Développer la confiance, la reconnaissance et la cohésion dans leur équipe.
- Gérer les émotions et les tensions avec une approche neuro-compatible.
- Mettre en place des pratiques managériales durables, basées sur la compréhension du fonctionnement humain.

Durée : 02 jours -14 heures

Mise à jour le : 5 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1340 €

Dates :

Les 19, 26 Octobre 2026

Les 07, 14 Décembre 2026

Les 15 et 16 Février 2027

Les 05 et 06 Avril 2027

Les 06 et 07 Septembre 2027

Prérequis

- Aucun

Public

- Managers de proximité, chefs d’équipe, encadrants intermédiaires

Programme

Jour 1 – Comprendre le cerveau pour mieux manager

- Le cerveau en 3 niveaux : instinct, émotion, conscience.
- Comment les émotions influencent les comportements et la motivation.
- Le modèle SCARF : les 4 besoins cérébraux au travail (sécurité, autonomie, reconnaissance, équité).
- Atelier : identifier les déclencheurs de motivation et de démotivation dans son équipe.
- Neurosciences et communication : comment le cerveau perçoit une interaction.

- Les erreurs de communication liées au stress ou aux biais cognitifs.
- Techniques de communication “neuro-compatibles” : écoute, feedback, langage positif.
- Exercices pratiques : transformer un échange difficile en dialogue constructif.

Jour 2 – Motiver, coopérer et réguler le stress

- Le cerveau social : neurones miroirs et contagion émotionnelle.
- Les leviers cérébraux de la cohésion et de la confiance.
- Diagnostic de la cohésion d’équipe et leviers d’amélioration.

- Le stress vu par le cerveau : du signal d’alerte à la perte de lucidité.
- Techniques de régulation : respiration, pause cognitive, cohérence émotionnelle.
- Atelier : “Mon plan de management équilibré et régénérant”.
- Clôture : partage d’expériences et plan d’action individuel.

Support et livrables

- Fiche “Cerveau au travail” et carte SCARF.
- Outil de diagnostic motivationnel.
- Guide de communication neuro-positive.
- Plan d’action individuel.

Modalités pédagogiques

- Alternance d’apports théoriques et pratiques
- Exercices d’applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
- Travail en sous-groupe
- Document de synthèse remis à l’issue de la formation
- Matériel : aucun

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l’entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA
- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont

accessibles à tous sous couvert :

- que l’information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n’appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.
