



Manager et décider à la lumière des neurosciences

Objectifs de formation

- Manager et décider à la lumière des neurosciences

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes cérébraux qui influencent la prise de décision, la motivation

et la confiance.

- Identifier les biais cognitifs et émotionnels qui orientent inconsciemment leurs choix.
- Développer une posture de leadership consciente, capable de réguler stress et émotions.
- Mobiliser les leviers neurobiologiques de la motivation et de la coopération (dopamine, ocytocine, cortisol).
- Mettre en œuvre des pratiques managériales “neuro-compatibles” favorisant lucidité, engagement et performance durable.

Durée : 02 jours -14 heures

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1340 €

Dates :

Les 19, 26 Février 2026

Les 18, 25 Mai 2026

Les 21, 28 Septembre 2026

Les 23, 30 Novembre 2026

Prérequis

- Aucun

Public

- Managers, dirigeants, responsables d'équipe, décideurs

Programme

Jour 1 - Le cerveau du leader et la régulation émotionnelle

- Les fondements des neurosciences appliquées au leadership : du cerveau émotionnel au cerveau conscient.
- Les trois cerveaux (instinctif, émotionnel, rationnel) et leur influence sur les décisions.
- Neuroplasticité et apprentissage : comment reconfigurer ses réactions automatiques.
- Atelier : diagnostic du profil cérébral du manager et analyse de ses forces.
- Le rôle des émotions dans la performance managériale.
- Dopamine, ocytocine et cortisol : la chimie de la motivation et du stress.
- Les biais cognitifs du manager : comment le cerveau simplifie la réalité.
- Pratique : techniques de recentrage et de décision consciente.

Jour 2 - Motivation, feedback et influence consciente

- Comment le cerveau réagit à la reconnaissance, au feedback et à la récompense.
- Stimuler la motivation intrinsèque et renforcer la confiance.
- Exercices de feedback “neuro-efficace” : activer la dopamine sans générer de stress.
- Le cerveau social et la coopération : neurones miroirs, empathie et contagion émotionnelle.
- Créer un climat de sécurité psychologique et d’engagement durable.
- Visualisation guidée : “le leader que je choisis d’incarner”.
- Élaboration d’un plan d’action personnel en leadership conscient.

Supports et livrables

- Fiches : cerveau du leadership, biais cognitifs, régulation émotionnelle.
- Outil : grille d’auto-observation des décisions.
- Plan d’action personnel “Neuroleadership conscient”.

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
-

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.
-