

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

Mise à jour le : 5 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1340 €

Dates :

Les 21, 28 Septembre 2026

Les 23, 30 Novembre 2026

Les 11 et 12 Février 2027

Les 10 et 17 Mai 2027

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

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.
