

Neurosciences et leadership stratégique

Objectifs de formation

- Décider, influencer et piloter le changement avec une meilleure compréhension du fonctionnement du cerveau humain

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes cérébraux qui influencent la vision, le jugement et la décision stratégique.
- Identifier les biais cognitifs qui altèrent la lucidité et la cohérence des choix collectifs.
- Développer un leadership aligné, fondé sur la conscience et la régulation émotionnelle.

- Mobiliser les leviers neurocognitifs de la confiance, de la coopération et du changement.
- Inspirer et piloter la transformation dans des environnements complexes et incertains.

Durée : 02 jours -14 heures

Mise à jour le : 5 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1340 €

Dates :

Les 18, 25 Septembre 2026

Les 03, 10 Décembre 2026

Les 04 et 05 Mars 2027

Les 17 et 18 Juin 2027

Prérequis

- Aucun

Public

- Dirigeants, membres de comités de direction, responsables de business units

Programme

Jour 1 – Le cerveau du décideur : lucidité, conscience et biais

- Neurosciences et prise de décision : émotion, intuition, raison.

- Cerveau conscient vs cerveau automatique : sortir du mode réactif.
- Auto-diagnostic du profil décisionnel (émotionnel / rationnel / intuitif).
- Pratique : la “pause consciente” pour décider avec lucidité.

- Les biais cognitifs du décideur : confirmation, ancrage, statu quo.
- Décider sous stress : réguler le cortisol pour garder la clarté.
- Étude de cas : revisiter une décision stratégique avec la grille “neuro-lucide”.
- Discussion collective : intuition, conscience et responsabilité.

Jour 2 – Le cerveau collectif : influence, cohésion et transformation

- Pourquoi le cerveau résiste au changement.
- Les leviers cérébraux de l’adhésion : sens, confiance, participation, reconnaissance.
- Atelier : cartographier les résistances dans une transformation réelle.

- Les bases neurobiologiques de la confiance et de l’influence.
- Cœur-cerveau : alignement émotionnel et prise de décision inspirée.
- Atelier de clôture : “le leadership conscient du futur”.
- Élaboration d’un plan d’action de gouvernance lucide et cohérente.

Supports et livrables

- Fiche “Le cerveau du décideur”.
- Outil “Grille neuro-lucide d’aide à la décision”.
- Carte des biais cognitifs.
- Plan d’action personnel.

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.
