

FORMATION « PEOPLE MANAGEMENT & NEUROSCIENCES »

Piloter son cerveau avec le Real Adaptive Process™

Objectifs pédagogiques et résultats attendus

Public : de CEOs, Général Managers, à toute personne ayant une responsabilité de management, ou souhaitant développer ses compétences en gestion des personnes.

Objectif général

Permettre aux Leaders de développer une posture de leadership inspirée des neurosciences, en transformant leurs réflexes automatiques (stress, réactivité, jugement) en comportements choisis et constructifs. La formation vise à faire du cerveau un allié plutôt qu'un ennemi dans les situations managériales du quotidien.

Métaphore clé : apprendre à piloter son cerveau comme on apprend à conduire une voiture — d'abord de façon consciente et appliquée, puis de manière fluide et intuitive.

Part 1 – MAÎTRISE DE SOI (R de REAL = se Responsabiliser)

Objectifs pédagogiques :

Comprendre le fonctionnement du cerveau sous stress (amygdale, cortex préfrontal) et acquérir des techniques concrètes d'auto-régulation émotionnelle. Développer la capacité à observer ses propres réactions avant d'agir.

Résultats attendus

Passer du mode « pilote automatique réactif » au mode « pilote conscient ».

À l'issue du module, le participant sait désamorcer une montée de stress en quelques secondes (par exemple avant une réunion difficile ou après un email agressif). Il retrouve plus rapidement son calme, sa clarté et sa confiance. Il développe ce qu'on appelle le « muscle de l'observateur intérieur » : cette petite voix qui dit « *tiens, je m'énerve* » avant que la colère ne prenne le contrôle.

Part 2 – OPTIMISER LA RELATION (E de REAL = Explorer)

Objectifs pédagogiques

Développer les compétences relationnelles fondamentales : écoute active, présence attentive, questionnement ouvert. Apprendre à enrichir un dialogue plutôt qu'à l'appauvrir par des réponses trop rapides ou des jugements prématurés.

Résultats attendus

Le manager apprend à vraiment écouter — pas seulement à attendre son tour de parler. Il sait créer un climat où ses collaborateurs osent s'exprimer, partagent plus d'informations utiles et se sentent compris. Ses échanges deviennent plus riches, plus courts et plus efficaces.

L'écoute active, c'est comme allumer la lumière dans une pièce sombre – soudain, on voit ce qu'on ne voyait pas avant.

Part 3 – GÉRER LES DYSFONCTIONNEMENTS (A de REAL = s'Aligner)

Objectifs pédagogiques

Maîtriser la méthode du feedback constructif : savoir dire ce qui ne va pas sans démotiver, sans blesser, mais avec exigence. Apprendre à trouver rapidement un consensus opérationnel et à réengager le collaborateur. Découvrir un processus de délégation adaptatif très précis qui responsabilise et autonomise le collaborateur.

Résultats attendus

Le participant est capable de recadrer un collaborateur de manière claire, respectueuse et efficace. Il sort du dilemme classique « être sympa ou être ferme » : il peut être les deux à la fois. Ses feedbacks produisent du changement concret plutôt que de la crispation, et ses collaborateurs ressortent des entretiens avec une envie renouvelée d'agir. Il sait aussi déléguer tout en s'adaptant à la maturité de son collaborateur. Il découvre comment le responsabiliser & l'autonomiser sans micro-manager et sans devoir éteindre les incendies.

Un bon feedback, c'est comme un GPS – il ne juge pas, il recalcule l'itinéraire.

Part 4 – GÉRER LES CONFLITS (L de REAL = Lâcher-prise)

Objectifs pédagogiques

Apprendre à maintenir la relation dans les situations tendues, à désamorcer la colère de l'autre, à traiter la mauvaise foi sans se laisser emporter. Acquérir les réflexes neurologiques du lâcher-prise stratégique.

Résultats attendus

Le manager sait tenir son cap face à un collaborateur en colère, en opposition ou de mauvaise foi, sans rentrer dans le rapport de force. Il gère les réunions difficiles avec plus de sérénité, transforme certains conflits en opportunités de clarification, et protège son énergie plutôt que de la brûler dans des escalades inutiles.

Face à une vague, on ne la combat pas – on apprend à surfer.

Résultats transversaux attendus

À l'issue de la formation, les participants disposent d'une boîte à outils concrète, immédiatement applicable au bureau dès le lendemain. Ils gagnent en sérénité personnelle, en qualité relationnelle et en efficacité managériale. Leurs équipes bénéficient d'un management plus clair, plus humain et plus performant – ce qui se traduit généralement par une meilleure ambiance, moins de conflits larvés et un engagement renforcé.

En une phrase : la formation apprend aux managers à passer d'un management subi (je réagis aux événements) à un management choisi (je pilote mes interactions en conscience).

Part 5 – BONUS : Débriefing du Profil R.E.A.L

Le profil est envoyé à l'issue de l'atelier et chaque participant bénéficie d'un débriefing personnalisé.

Le Profil REAL révèle à chaque participant sa signature personnelle face aux 4 mouvements intérieurs qu'utilisent les grands leaders – de Mandela à Kennedy, de Nadella au Dalaï-Lama – pour traverser l'inconnu :

- **Capter** la réalité (se Responsabiliser, Explorer)
- puis **Réguler** sa réponse (s'Aligner, Lâcher-prise).

Chacun découvre comment son cerveau active spontanément certains de ces axes et en sous-utilise d'autres. C'est un peu comme regarder le tableau de bord intérieur de son propre leadership : on voit enfin quels voyants sont au vert, lesquels clignotent, et où se trouvent les véritables leviers de progression.

Le débriefing de 1 h 30 se déroule en trois temps :

1. Restitution individuelle du profil,
2. Décryptage neuroscientifique des routines cérébrales qu'il révèle (biais, zones de confort, réflexes sous stress),
3. Construction d'un plan d'action concret avec 2 à 3 micro-engagements à tenir dans les 30 jours.

L'enjeu n'est pas d'être parfait partout, mais de savoir où porter ses efforts pour décider vite sans sacrifier la profondeur.

En une phrase : le débriefing REAL permet à chaque dirigeant de décider avec la même clarté intérieure que les grands esprits de notre temps.

CONCLUSION

À l'issue de ces modules, les participants repartent avec une boîte à outils **faite sur mesure pour leur cerveau**, un langage commun avec leurs pairs, et surtout un pont concret entre performance et sens.

Ils ne possèdent plus seulement des techniques managériales : ils disposent d'une architecture intérieure éthique et entraînable pour transformer l'inconnu en terrain d'évolution plutôt qu'en menace.

LA FORMATION COMPREND

- 24 minutes de vidéos d'introduction à l'atelier
- 14 heures d'atelier et de mise en pratique
- 30 min de vidéos d'intégration de l'apprentissage avec PDF et Quizz de validation
- Bonus exceptionnel : Assessment R.E.A.L. : évaluation des compétences adaptatives + 1 h 30 de débriefing par Olivier Masselot

Programme :

eLEARNING DE DÉCOUVERTE – Pré-atelier

- Accès à la plateforme eLearning : 2 vidéos sur le cerveau et le mécanisme de stress & le Processus REAL (durée ± 24 min)

MAÎTRISE DE SOI – R de REAL : se Responsabiliser

- Sortir du stress à chaud en quelques secondes
- Retrouver l'énergie et la confiance
- Former le cerveau à s'observer pour mieux se gérer

OPTIMISER LA RELATION – E de REAL : Explorer

- l'écoute active et la présence
- Optimiser et enrichir le dialogue

GÉRER LES DYSFONCTIONNEMENTS – A de REAL : s'Aligner

- Faire un feedback négatif de façon constructive
- Trouver rapidement le consensus et motiver le collaborateur
- Déléguer de façon optimale en tenant compte du collaborateur

GÉRER LES CONFLITS – L de REAL : Lâcher-prise

- Établir la relation dans des conditions difficiles
- faire sortir le collaborateur de son stress/gérer sa colère
- Gérer la mauvaise foi

eLEARNING D'INTÉGRATION – Post atelier

- Accès à la plateforme eLearning : 6 vidéos (durée totale ± 30 min.) + documents PDF + Quizz de vérification des acquis

BONUS Exceptionnel

- Débriefing individuel du Profil REAL – un assessment qui mesure les compétences adaptatives face aux situations inattendues ou complexes (issu des neurosciences).
- 1h30 de débriefing pour traverser votre plan d'action sur 30 jours.