ETHERIA®

PROGRAMME DE **NEUROMANAGEMENT**

Les Neurosciences Appliquées

Sous l'angle de

l'Approche NeuroCognitive et Comportementale

Institute of NeuroCognitivism

Vous recherchez un programme spécifique de leadership et de développement personnel adapté à votre organisation **?**

Ou avez-vous besoin d'un accompagnement en team building ou en planification stratégique adapté aux besoins de votre équipe **?**

“Et s'il était possible de penser et d'agir de manière plus efficace et plus sereine dans toutes les situations ?”

TABLE DES MATIÈRES

A propos de l'**Institute of NeuroCognitivism** 3

Contexte 5

Programme de Neuromanagement **ETHERIA** 11

M1: La puissance d'un état d'esprit adaptatif 24

M2: Activer les moteurs de motivation durables 29

M3: Gérer le surinvestissement émotionel 34

M4: Renforcer l'assertivité 39

M5: Maîtriser la gestion du stress 44

Adaptable et personnalisable 50

Notre engagement 52

À propos de l'Institute of Neurocognitivism

Notre organisation a développé une approche innovante et pragmatique du comportement humain et des organisations, basée, entre autres, sur les neurosciences et les sciences psychologiques.

l' **Approche NeuroCognitive et Comportementale:.**

L'ANC est le résultat de plus de quarante années de recherche scientifique menée par le **Dr Jacques Fradin** et son équipe de chercheurs et de scientifiques à l'Institut de Médecine Environnementale à Paris.

" Accompagner les organisations, les dirigeants et les collaborateurs dans l'approche du changement, des transformations et des transitions avec clairvoyance, sérénité et transilience*. "

"Notre objectif est de fournir aux personnes au sein de l'organisation une véritable compréhension de qui elles sont, de leur fonctionnement et de la manière dont elles peuvent développer leur potentiel."

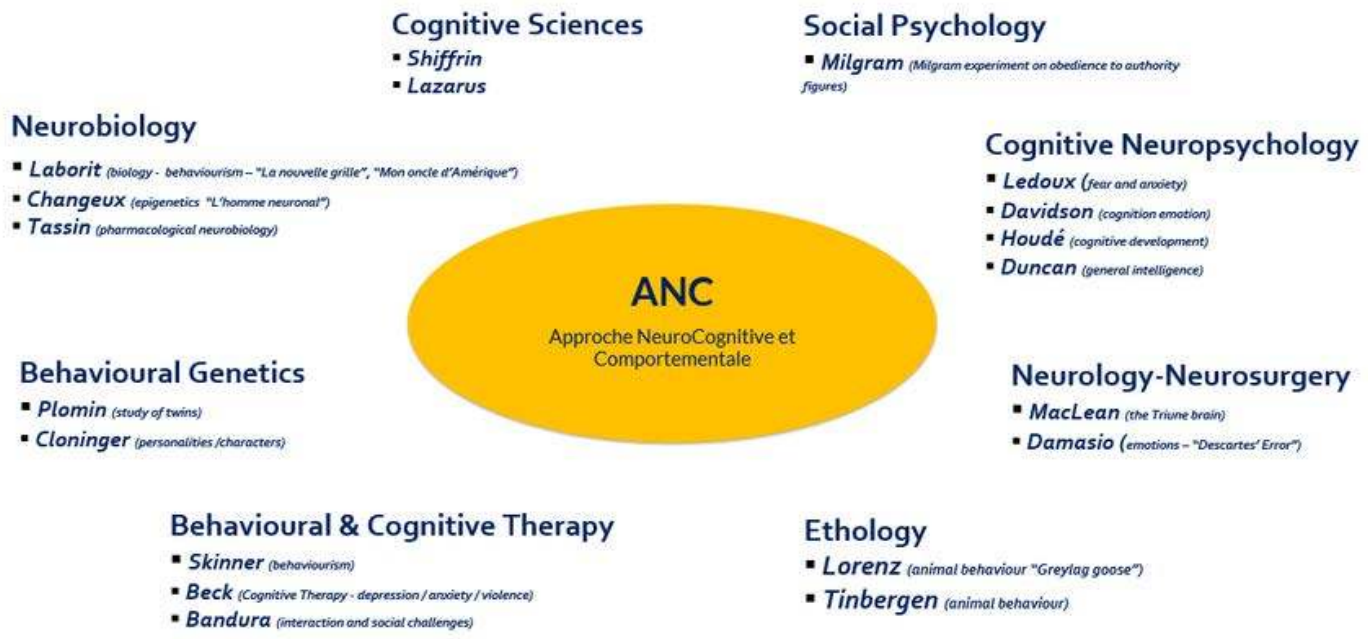
L'ANC est un modèle global et prospectif qui:

- décrit les méta-fonctions du cerveau et leur impact sur le comportement humain et les processus mentaux,

- fournit des clés pour comprendre, identifier et gérer les **comportements humains, les émotions et les processus cognitifs** (créativité, prise de décision ...), propose une approche scientifique, **transdisciplinaire et contemporaine** offrant une synthèse entre différents domaines de la psychologie, des pratiques thérapeutiques, ainsi que des sciences cognitives et des neurosciences,

- offre des méthodes et des outils pratiques pour **faciliter la compréhension** et l'**acquisition de compétences comportementales** afin de gérer le stress, améliorer la communication, stimuler l'engagement et la motivation, développer les compétences en leadership et encourager la collaboration et l'**intelligence collective**.

Fondements scientifiques



Naviguer dans **le tourbillon du changement**

Dans notre **monde turbulent et fluctuant**, les organisations sont confrontées à une multitude de défis sans précédent. Nous vivons à une époque d'**immédiateté** où le rythme du changement s'accélère constamment.

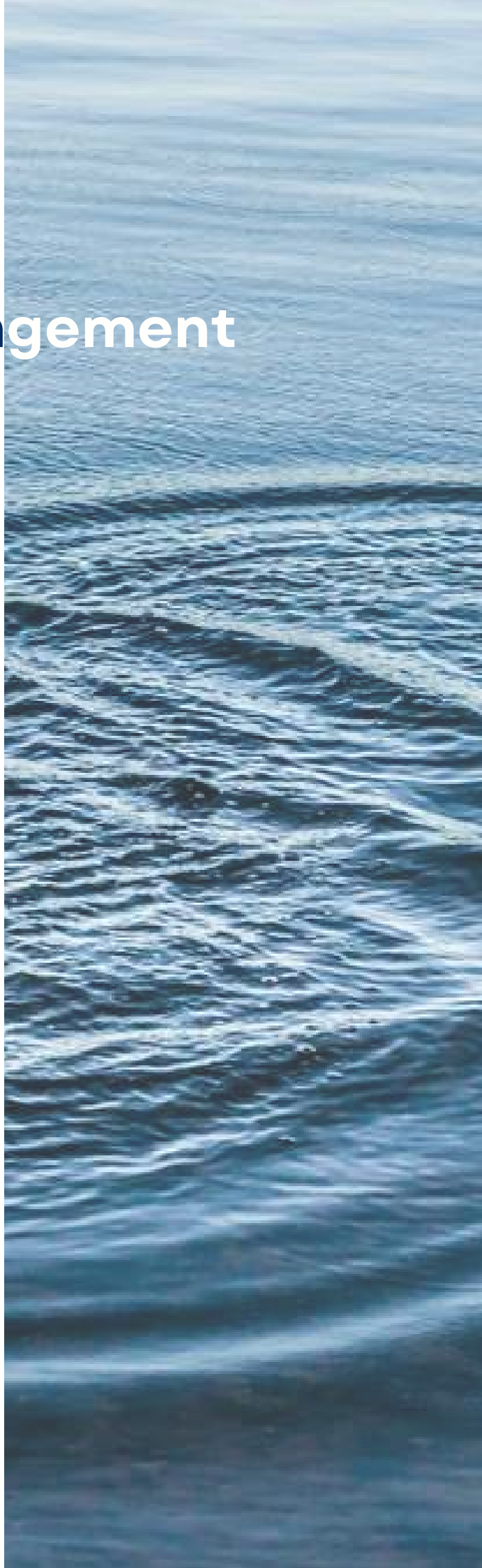
La mondialisation, les avancées technologiques rapides (IA, etc.), les crises sanitaires comme la pandémie de COVID-19, les bouleversements géopolitiques, ainsi que les changements climatiques et écologiques créent un environnement imprévisible et souvent chaotique

Les entreprises doivent naviguer entre des chaînes d'approvisionnement fragiles, des fluctuations économiques soudaines et des attentes clients en constante évolution.

La capacité à se positionner et à agir avec agilité dans ce climat incertain devient un avantage concurrentiel crucial.

CONTEXTE

Naviguer dans **le tourbillon du changement**



Le travail est devenu **moins défini**, les demandes affluent par de multiples canaux, et les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle se sont estompées, **faisant du changement la nouvelle norme.**

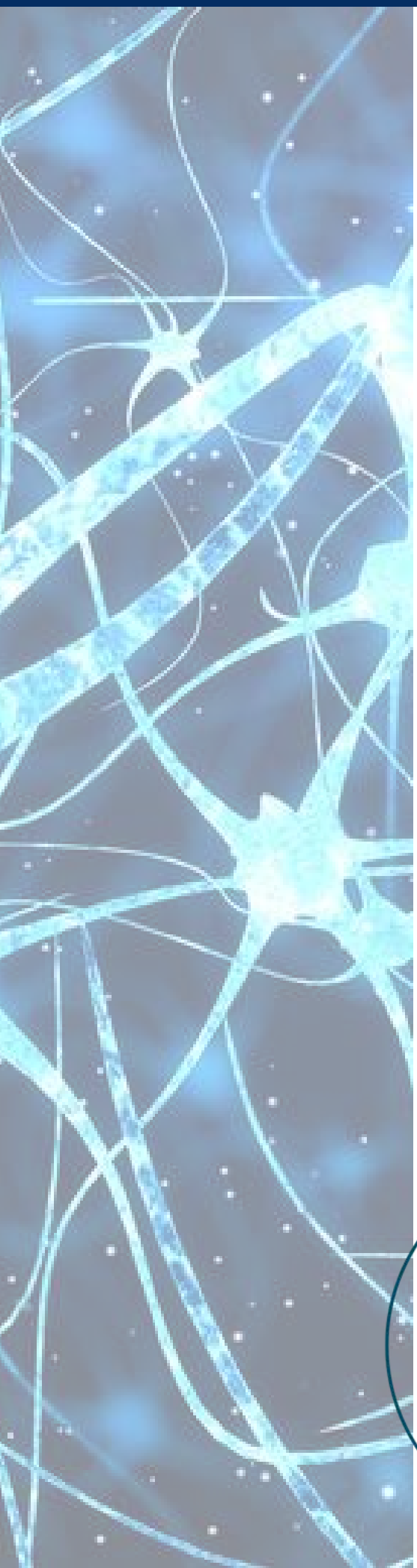
Cette situation a entraîné une explosion de la charge de travail, des problèmes de communication, un fonctionnement en silos et des processus de prise de décision inefficaces dans des délais de plus en plus courts.

Dans ce contexte**, la transformation, l'élévation et l'adaptabilité** organisationnelles deviennent essentielles. Les entreprises performantes sont celles qui savent anticiper les changements et innover rapidement.

Il est donc crucial de favoriser **une nouvelle culture organisationnelle** qui évolue pour répondre aux défis de notre époque.

Il est également important d'**investir dans la construction de la confiance avec les collaborateurs, les partenaires et les clients**, tout en adoptant une approche agile pour répondre aux défis et saisir les opportunités en temps réel.

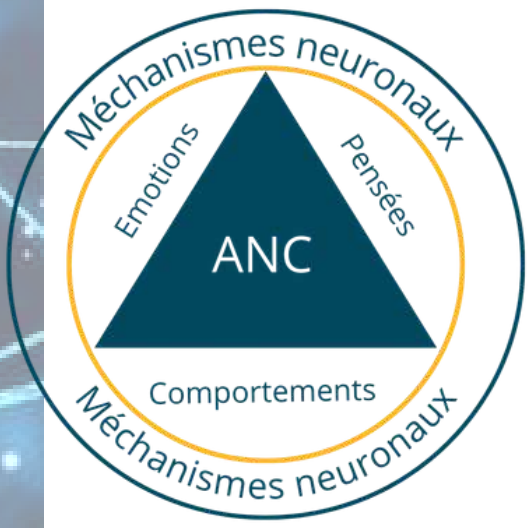
Spécificité de l'ANC



Les neurosciences montrent que nos cerveaux sont équipés pour faire face aux défis d'une **complexité croissante** et d'une **évolution rapide,** auxquels nous sommes **confrontés tant au sein de nos organisations qu'à l'extérieur.**

Malheureusement, nous ne parvenons pas toujours à mobiliser spontanément les bons réseaux neuronaux, simplement en raison du fonctionnement de notre cerveau (notamment la priorité donnée aux réactions instinctives et automatiques).
Un manque de connaissance et de conscience de ces dynamiques et des techniques pour y faire face nous rend moins efficaces et entraîne du stress et de la démotivation.

L'ANC nous offre une solution unique, en apportant un éclairage sur les fonctions et les caractéristiques des différents **mécanismes cérébraux** qui guident nos comportements, nos pensées et nos émotions. **L'ANC fournit également des outils pour reconnaître les mécanismes cérébraux actifs et, si nécessaire, les orienter de manière plus consciente** chez soi et chez ses interlocuteurs.



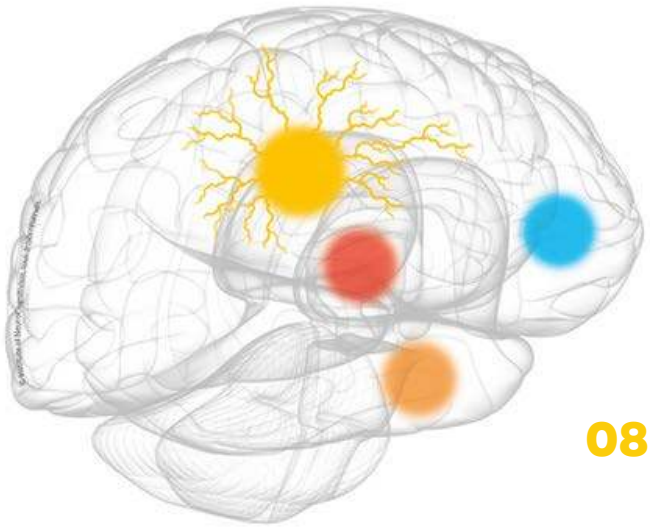
Spécificité de l'ANC

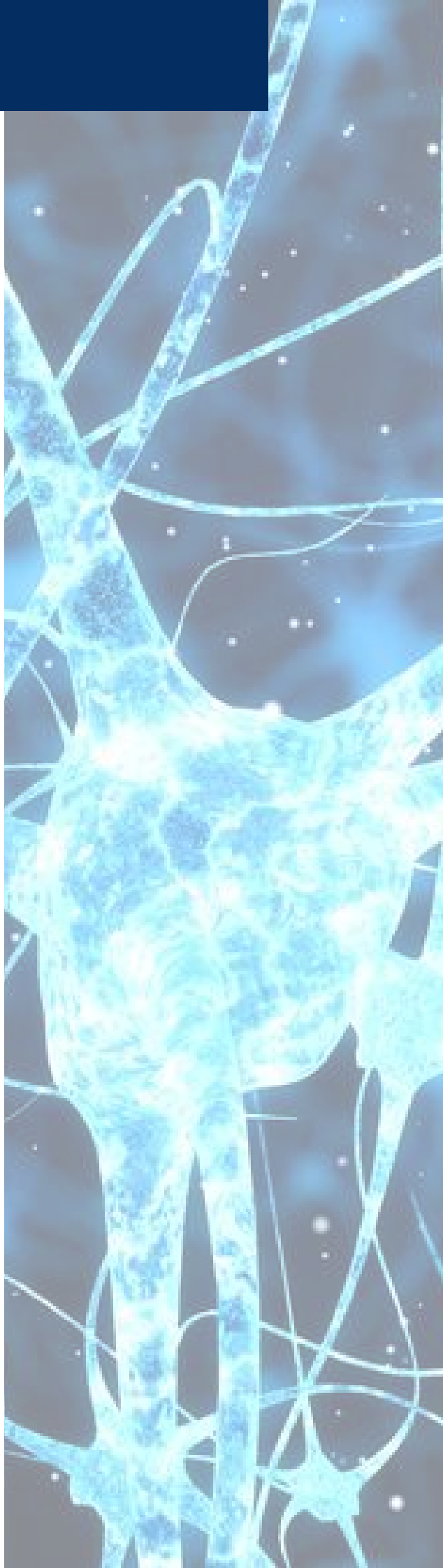
Comment fonctionne l'ANC ?

À travers les **émotions**, les **pensées** et les **comportements**, je peux déterminer quel mécanisme cérébral me pilote ou pilote mon interlocuteur…

En agissant sur un ou plusieurs des trois piliers (émotions, pensées, comportements), je peux **faire basculer mon cerveau** ou celui de mon interlocuteur vers un autre mécanisme afin de **permettre une réaction plus adaptée.**

De cette manière, je peux **utiliser plus consciemment les mécanismes appropriés** à chaque moment, renforcer mes capacités d'adaptation et affaiblir les mécanismes cérébraux « contraignants » à l'aide d'outils simples.
Bien sûr, cela demande de la pratique, mais cela conduit à plus de calme, d'ouverture, de créativité, d'agilité, ainsi qu'à des décisions meilleures et plus durables.



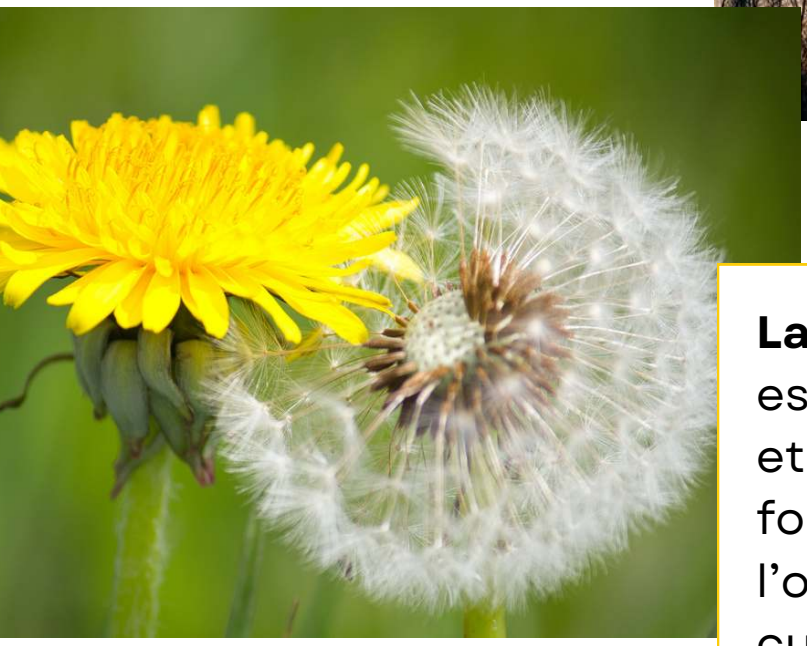


Changements, Transformations ou Transitions

Changement

Le changement fait référence à des ajustements spécifiques dans les processus, les structures ou les pratiques d'une entreprise, souvent pour répondre à des besoins immédiats ou tactiques.

Transformation



La transformation, en revanche, est un processus plus profond et plus radical qui réinvente fondamentalement l'organisation, en affectant sa culture, sa stratégie et ses objectifs à long terme.

La transition, quant à elle, se concentre sur les aspects humains du changement, en aidant les individus à s'adapter émotionnellement et comportementalement aux nouvelles réalités organisationnelles.

Transition

Accompagner les équipes et les managers pour amener les collaborateurs à accepter et intégrer les changements et les transformations.

PROGRAMME DE **NEUROMANAGEMENT**

ETHERIA®

Programme de Neuro-Management

IINC© Institute of NeuroCognitivism

Métaphores et analogies du programme **ETHERIA**

Le pissenlit (Taraxacum officinale), également appelé dent-de-lion ou horloge du berger, produit des fleurs plates et jaunes.
Ces fleurs se transforment ensuite en une boule blanche composée de structures légères et plumeuses. En s'envolant, ces structures permettent de disperser les graines du pissenlit.

Chaque graine, ou akène, est surmontée d'un toupet de filaments fins. Ce toupet ralentit la descente de l'akène, fonctionnant comme un parachute. Les filaments ne bloquent pas l'air mais permettent à celui-ci de circuler à travers eux.

Les chercheurs ont observé la présence d'une bulle d'air stable au-dessus du toupet, formant un vortex en forme d'anneau. Ce vortex n'est pas attaché aux filaments mais reste à une distance constante au-dessus d'eux.

Tout d'abord, l'air traverse les fins filaments, augmentant la traînée aérodynamique. Ensuite, la structure et l'agencement des filaments génèrent le vortex.

Ce vortex crée une zone de basse pression qui attire l'akène vers le haut, lui permettant de bénéficier des courants d'air ascendants et de parcourir de plus longues distances.
Le pissenlit possède une capacité impressionnante à disperser ses graines. Il peut s'adapter à une grande variété de climats et de types de sols. Il tolère également des conditions météorologiques extrêmes, allant de fortes chaleurs à des gels sévères

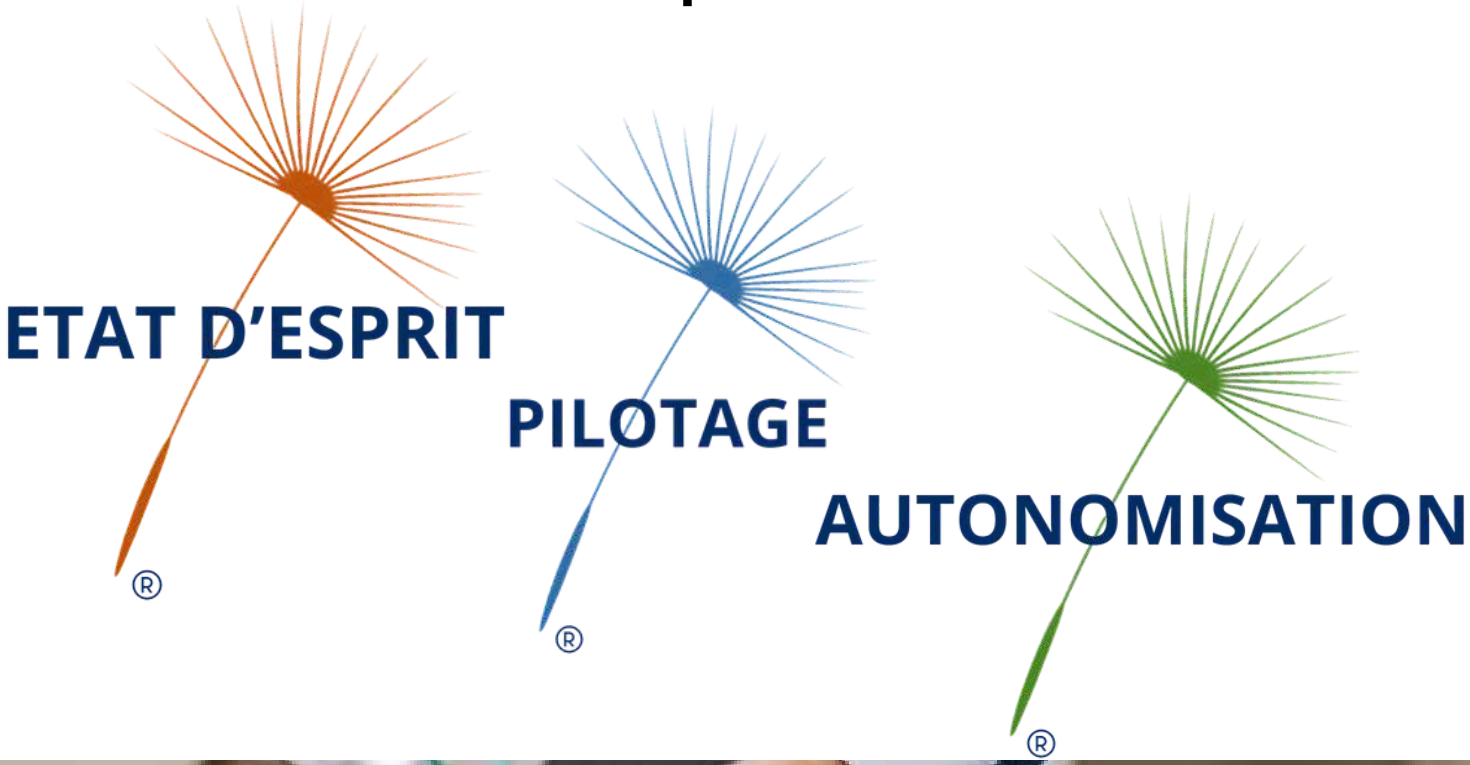
Le programme ETHERIA

Piloter dans des environnements rapides et imprévisibles

Le programme de neuromanagement ETHERIA, spécifiquement développé pour les organisations et basé sur les neurosciences appliquées et l'Approche Neurocognitive et Comportementale, tire **son logo** de la structure légère et aérienne de la fleur de pissenlit..

Son nom est une création lexicale inspirée de « éther » ou « aether », évoquant une sensation d'élévation et de diffusion subtile.

Il est organisé autour de
trois axes complémentaires :



Le programme ETHERIA

Piloter dans des environnements rapides et imprévisibles

Pour chacun de ces axes, un verbe d'action fort reflète l'intention de passer de la connaissance à une dynamique concrète de transformation :

Partager le pilotage, **favoriser** l'état d'esprit et **initier** l'autonomisation.

SHARE
LEADERSHIP®

FOSTER
MINDSET®

INITIATE
EMPOWERMENT®

Le programme ETHERIA

Piloter dans des environnements rapides et imprévisibles

Tout comme la structure légère et plumeuse permet de disperser les graines pour qu'elles prospèrent ailleurs, ce programme vise dans un premier temps à développer un **état d'esprit de croissance**, la **résilience** et l'**adaptabilité** chez les participants.

Développer un état d'esprit adaptatif – ETHERIA aide les managers à cultiver une posture adaptative face au changement, tout en leur apprenant à inspirer un état d'esprit positif et agile au sein de leurs équipes, créant ainsi une **dynamique d'intelligence collective.**

- Pensée positive
- Ouverture d'esprit
- Résilience
- Curiosité
- Adaptabilité
- État d'esprit de croissance
- Persévérance
- Gestion du stress
- Conscience de soi
- Auto-motivation
- Esprit critique
- Empathie
- Patience
- Proactivité
- Vision à long terme

PILOTER
dans des environnements rapides et imprévisibles

SHARE LEADERSHIP
Explore adaptive intelligence ®

Le programme valorise le pilotage partagé en instaurant une **culture de collaboration et de responsabilités partagées**. Cela permet à chacun de jouer un rôle actif dans le leadership et la prise de décision.

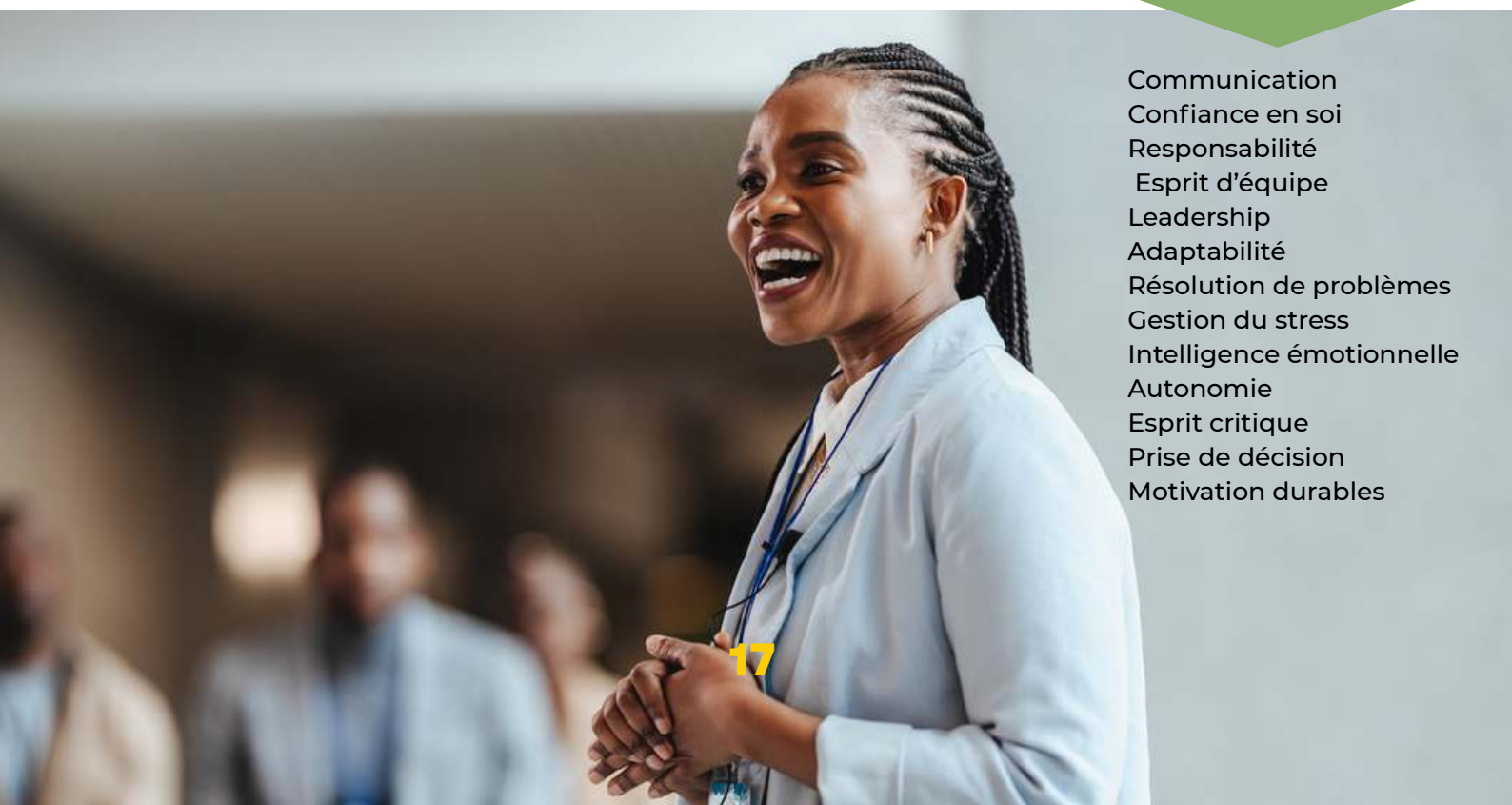
Partager le pilotage – ETHERIA forme des leaders qui ne se contentent pas de pratiquer le leadership – ils l'incarnent pleinement et le partagent, permettant à leurs équipes de se l'approprier à leur tour et de devenir des acteurs actifs du changement. Cette approche de **management collaboratif** renforce la confiance et l'engagement collectif.

Communication
Empathie
Vision
Développement des talents
Prise de décision
Résolution de problèmes
Motivation
Gestion du temps
Confiance en soi
Gestion du stress
Responsabilité
Flexibilité
Influence
Esprit d'équipe
Confiance en les autres
Pensée stratégique
Intégrité
Innovation

PILOTER
dans des environnements rapides et imprévisibles

Enfin, il vise à initier l'autonomisation en fournissant aux participants les outils et la confiance, en encourageant l'assertivité nécessaires pour prendre des initiatives et influencer positivement leur environnement.

Initier l'autonomisation – ETHERIA dote les leaders d'outils pour responsabiliser leurs équipes, tout en développant leur capacité à s'**approprier** pleinement cet **empowerment**, en encourageant la prise d'initiative et la responsabilité.



Communication
Confiance en soi
Responsabilité
Esprit d'équipe
Leadership
Adaptabilité
Résolution de problèmes
Gestion du stress
Intelligence émotionnelle
Autonomie
Esprit critique
Prise de décision
Motivation durables

PILOTER
dans des environnements rapides et imprévisibles

Pour soutenir et activer les trois axes stratégiques du programme, cinq piliers opérationnels apportent un soutien essentiel: **Adaptabilité, Motivation, Surinvestissement émotionnel, Assertivité et Gestion du stress.**

Ils agissent comme de **véritables leviers**, à la fois en stabilisant le cadre et en renforçant son efficacité.

Ces leviers sont abordés à travers des modules ciblés et autonomes qui combinent la compréhension des mécanismes neurocognitifs avec des outils pratiques.

Ils permettent au neuromanager de développer **une posture managériale équilibrée**, à l'intersection de l'orientation business (efficacité, performance) et de l'orientation collaborateurs (engagement, autonomie), en alignant le **pilotage stratégique** avec **l'intelligence relationnelle.**

Cultivating an Adaptive Mindset

Activating Motivational Drivers

Managing Emotional Investment

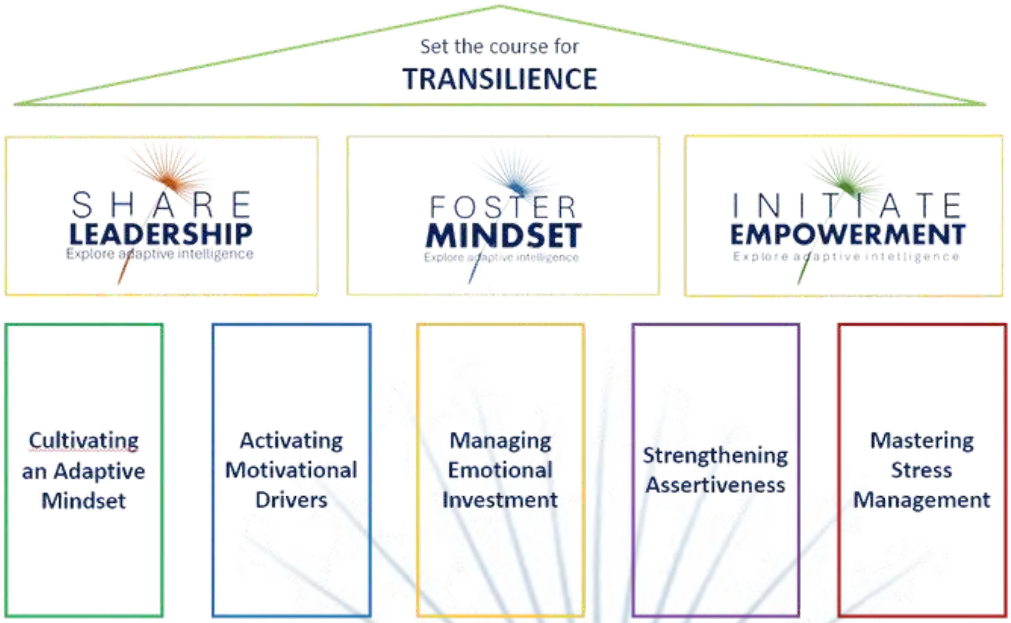
Strengthening Assertiveness

Mastering Stress Management

Mettre le cap sur la TRANSILIENCE

Faire évoluer l'organisation par l'alignement stratégique et l'intelligence relationnelle

Comment l'architecture ETHERIA renforce les écosystèmes, élève l'impact stratégique et pérennise l'organisation.



Ensemble, ces **trois méta soft skills interconnectées,** établissent un cadre solide pour une performance durable, tant individuelle qu'organisationnelle.

Développer un état d'esprit adaptatif, pratiquer un pilotage visionnaire et favoriser une culture d'autonomisation sont des leviers essentiels dans l'environnement en évolution rapide.

Développer ces compétences ne consiste **pas seulement à faire preuve de résilience** ou à retrouver un équilibre, cela implique **un véritable saut qualitatif,** une **rupture créative**, un changement de direction. C'est une transformation, pas seulement d'échelle, mais un basculement créatif, une recomposition profonde.
C'est la **culture** de la **TRANSILIENCE**.

Là où la résilience cherche à réparer, **la transilience vise à réimaginer et à transformer.** Elle n'appelle pas à supporter l'impact, mais à transformer ce qui a été ébranlé. C'est un avantage concurrentiel pour prospérer dans l'incertitude et créer une valeur durable.

Mettre le cap sur la TRANSILIENCE

Pourquoi viser une culture de transilience avec ETHERIA?

Parce que dans un monde instable, la résilience seule ne suffit plus.
Il ne s'agit plus seulement de tenir bon, mais de grandir à travers le changement – en le considérant comme une opportunité d'alignement stratégique, de développement humain et de régénération collective.

ETHERIA positionne ainsi la transilience comme une boussole managériale, une voie vers des formes de leadership plus flexibles et plus profondes, prêtes à faire face à la complexité.

Définition de la transilience

La transilience est la capacité à traverser l'incertitude non seulement pour retrouver un équilibre, mais pour évoluer, se transformer et innover de manière durable.
Elle combine adaptation, apprentissage profond et projection créative vers de nouvelles façons d'agir, de penser et de collaborer.

Transilience = Adaptabilité + Résilience + Transformation + Elevation

C'est une dynamique proactive qui mobilise les ressources internes d'un individu, d'une équipe ou d'une organisation pour rebondir vers l'avant, s'élever davantage, plutôt que de simplement revenir à un état antérieur..

Mettre le cap sur la TRANSILIENCE

Concept	Résilience	Transilience
Objectif	Revenir à un état d'équilibre après un choc ou une crise	Aller au-delà du choc pour transformer en profondeur les pratiques et les systèmes
Posture	Défensive / réparatrice	Proactive / évolutive
Temps	Court à moyen terme	Moyen à long terme
Processus	Stabiliser et s'adapter	Se réinventer et se projeter
Focus	Préserver l'essentiel	Faire émerger du nouveau
Exemple	Reprendre les activités après une crise	Repenser l'organisation pour qu'elle soit plus agile, apprenante et antifragile

ETHERIA®
Set your course for transilience

SHARE
LEADERSHIP
Set your course for transilience®

FOSTER
MINDSET
Set your course for transilience®

INITIATE
EMPOWERMENT
Set your course for transilience®

ETHERIA

Set your course for transilience

PROGRAMME DE
NEUROMANAGEMENT

Modules
de formation

Institute of NeuroCognitivism

MODULES DE FORMATION

MODULE 1 : CULTIVER UNE POSTURE MENTALE ADAPTATIVE

La puissance d'un état d'esprit adaptatif

Repenser les défis comme des opportunités et diriger avec clarté dans l'incertitude
Développer la souplesse cognitive pour mieux s'ajuster à la complexité et au changement.

MODULE 2 : ACTIVER LES MOTEURS DE MOTIVATION DURABLES

Libérer les moteurs de motivation profondes

Aligner sa raison d'être personnelle avec les objectifs stratégiques pour nourrir une performance durable.
Identifier et mobiliser les leviers internes qui nourrissent l'engagement sur le long terme

MODULE 3 : GÉRER LE SURINVESTISSEMENT ÉMOTIONNEL

De la surcharge émotionnelle à l'engagement

Retrouver une clarté émotionnelle pour prendre des décisions à fort impact sans s'épuiser.Trouver le bon niveau d'implication émotionnelle pour agir avec clarté et équilibre.

MODULE 4 : RENFORCER L'ASSERTIVITÉ

Incarner un pilotage plus assertif

S'exprimer avec intention, poser des limites claires et influencer avec assurance.
Affirmer sa position avec justesse, sans agressivité ni passivité, pour des relations professionnelles plus saines et efficaces.

MODULE 5 : MAÎTRISER LA GESTION DU STRESS

Faire du stress un allié stratégique

Apprendre à réguler les tensions internes et à prévenir les mécanismes d'épuisement. Transformer la pression en concentration, en transilience et en présence exécutive.

MODULE 1 :

CULTIVER UNE POSTURE MENTALE ADAPTATIVE

La puissance d'un mindset adaptatif

Repenser les défis comme des opportunités et diriger avec clarté dans l'incertitude

MODULE 1 : CULTIVER UNE POSTURE MENTALE ADAPTATIVE

Dans un environnement professionnel en constante évolution – où les repères évoluent aussi rapidement que les objectifs – une compétence devient centrale : l'adaptabilité.
Ce n'est plus une qualité « souhaitable » ; c'est une condition de survie, tant cognitive qu'organisationnelle.
Pour favoriser cette adaptabilité, nous devons d'abord comprendre comment fonctionne le cerveau.

L'Approche NeuroCognitive et Comportementale (ANC) identifie deux grands modes mentaux que le cerveau peut activer selon la situation :

- **Le mode mental automatique :**

Rapide, basé sur les habitudes, les réflexes et la mémoire procédurale. Il est utile pour les tâches routinières mais peu adapté aux situations complexes ou nouvelles.

- **Le mode mental adaptatif (cortex préfrontal) :**

Plus lent et réflexif. Ce mode permet la prise de recul, le discernement, la créativité, l'innovation et l'ajustement intelligent aux nouvelles situations.
Il est au cœur de l'intelligence adaptative.

Sous pression, le cerveau a tendance à se bloquer dans le premier mode, au détriment du mode adaptatif.

C'est là que le leadership devient crucial : passer au mode adaptatif et inviter son équipe à en faire de même.

Cela implique :

- reconnaître les changements de mode (par exemple : tension, rigidité, perte de recul),
- créer des espaces de respiration cognitive (pauses, temps de réflexion, droit à l'erreur),
- cultiver une culture qui valorise la flexibilité mentale, le questionnement et la curiosité plutôt que la certitude.

Une approche du leadership qui comprend les modes mentaux permet aux collaborateurs de rester dans une zone d'apprentissage et de développement, même face à l'incertitude.

Bénéfices organisationnels :

- Meilleure gestion de l'incertitude
- Réactivité réfléchie plutôt que comportement réactif
- Créativité collective renforcée
- Moins de comportements rigides ou défensifs
- Des équipes capables de faire face au changement avec flexibilité et clarté

Favoriser l'accès au mode mental adaptatif n'est pas seulement une question individuelle ; c'est un acte stratégique, un levier d'innovation et un fondement de la performance durable dans un monde en évolution rapide.

Ce levier est central dans le neuromanagement, car il permet de décoder les réactions automatiques, de favoriser l'adaptabilité et de développer la clarté dans des situations complexes ou de forte pression.

État d'esprit adaptatif au croisement des trois axes

Le passage du mode automatique (réactif, émotionnel, habituel) au mode adaptatif (préfrontal : créatif, flexible) permet l'émergence d'une culture fondée sur la résilience, l'intelligence émotionnelle et l'innovation.

Share Leadership

Orienté business :

- Les managers opérant en mode adaptatif partagent consciemment le leadership : ils s'ajustent aux situations, responsabilisent leurs équipes et s'éloignent du contrôle réflexe.

- Ils favorisent un climat où la co-création et l'intelligence collective peuvent prospérer.

Orienté collaborateur :

- Encourager à dépasser les réponses automatiques permet de prendre du recul et de s'exprimer de manière constructive dans le groupe.

- Cela construit une dynamique d'équipe plus mature émotionnellement et plus stable.

Foster Mindset

Orienté business :

- Le mode adaptatif nourrit un état d'esprit agile : capacité à rebondir, apprendre des erreurs et prendre du recul sous stress ou échec.
- Résultat : résilience opérationnelle, moins de tensions improductives, meilleure gestion du changement.

Orienté collaborateur :

- Le mode adaptatif aide les employés à développer la pensée critique, la curiosité et à sortir des schémas rigides.
- Ils deviennent plus flexibles face à l'incertitude et plus confiants dans la nouveauté.

Initiate Empowerment

Orienté business :

- Une équipe fonctionnant principalement en mode adaptatif devient plus autonome, auto-régulée et capable de prendre des initiatives pertinentes.
- Cela réduit les comportements défensifs (blocage, évitement, passivité-agressivité), ce qui mène à plus d'efficacité et de calme.

Orienté collaborateur :

- Accéder au mode adaptatif permet aux individus d'engager pleinement leur agentivité, même dans des contextes incertains.
- Cela renforce leur sentiment d'auto-efficacité et de pouvoir personnel.

Mindset Adaptatif	Orientation Business	Orientation Collaborateur
Leadership	Moins de contrôle réactif, plus de co-responsabilité	Meilleure gestion émotionnelle, prise de recul
Mindset	Agilité, résilience opérationnelle, gestion du stress	Esprit critique, confiance dans le changement
Empowerment	Autonomie réelle, auto-régulation, réduction des blocages	Sentiment de puissance, capacité à faire face

MODULE 2 :

ACTIVER LES MOTEURS DE MOTIVATION DURABLE

Libérer ses moteurs de motivation profond

Aligner sa raison d'être personnelle avec les objectifs stratégiques pour favoriser une performance durable.

MODULE 2 : ACTIVATING MOTIVATIONAL DRIVERS

Dans une ère de transformation rapide et d'exigences croissantes, les clés de la performance durable ne résident plus uniquement dans des méthodes ou des outils, mais dans une compréhension plus profonde du fonctionnement humain.

Grâce aux avancées en neurosciences et à l'Approche NeuroCognitive et Comportementale (ANC), nous comprenons maintenant que la motivation n'est pas simplement une question de volonté ou d'effort.
Elle provient de mécanismes internes spécifiques profondément enracinés dans notre cerveau.

Selon l'ANC, il existe deux principales familles de motivations :

- **Motivations primaires** : stables, durables, et liées à notre identité profonde et à nos besoins fondamentaux d'autonomie, de sens et de cohérence personnelle. Celles-ci activent les circuits de plaisir et de satisfaction à long terme de notre cerveau, et nous donnent de l'énergie.

- **Motivations secondaires** : plus variables et réactives, souvent liées à la reconnaissance sociale, aux résultats, aux récompenses ou à la peur de l'échec. Celles-ci mobilisent nos ressources à court terme mais peuvent conduire à la fatigue, au stress ou au désengagement avec le temps.

Un leader qui comprend cette distinction obtient un avantage stratégique.
Il peut adapter son style de management pour nourrir les motivations au lieu de trop compter sur des leviers secondaires qui finalement épuisent les personnes.
Cela signifie créer un environnement où les membres de l'équipe se sentent alignés avec leurs valeurs, apprécient l'autonomie, trouvent du sens et évoluent dans un espace stimulant et sûr.

Les impacts d'un leadership basé sur la motivation ancré dans les neurosciences sont profonds

- Meilleure résilience face au stress
- Implication à long terme
- Innovation et coopération renforcées
- Prévention active du burnout
- Performance durable enracinée dans un bien-être authentique

En bref, intégrer l'approche neurocognitive dans le leadership consiste à passer d'un management basé sur le contrôle ou la pression à un style de leadership enraciné dans la compréhension des moteurs humains profonds.
Il s'agit de passer de « faire faire les choses » à « créer le désir d'agir ».
C'est l'essence d'un leadership transformateur, à la fois humain et efficace.

Les motivations à l'intersection des trois axes

En ANC:

- Les motivations primaires sont durables et guidées par la joie de l'action, le sens, l'apprentissage, la créativité et la contribution.
- Les motivations secondaires sont conditionnées par les résultats, les opinions des autres, les récompenses, le pouvoir et la conformité.

Share Leadership

Orienté business :

- En identifiant les motivations primaires de chaque membre de l'équipe, le neuromanager peut naturellement partager le leadership en plaçant les bonnes personnes dans les bons rôles → délégation efficace, intelligence collective renforcée, impact plus élevé avec moins de friction.
- Résultat : moins de micro-management, plus de co-responsabilité, et une productivité améliorée.

Orienté collaborateur :

- Placer les personnes selon leurs moteurs signifie les valoriser dans leur zone d'excellence, augmentant l'estime de soi.
- Effet : les employés se sentent utiles et appréciés, augmentant la confiance et l'engagement.

Foster Mindset

Orienté business :

- Aider les employés à passer des motivations secondaires aux motivations primaires renforce la stabilité émotionnelle et la résilience au stress.
- Résultat : des équipes plus adaptatives et innovantes avec un absentéisme et un turnover réduits.

Orienté collaborateur :

- Promouvoir un état d'esprit centré sur le plaisir, le sens et la croissance permet un engagement durable.
- Effet : les employés deviennent proactifs dans leur développement, avec plus de clarté sur ce qui les dynamise ou les épuise.

Initiate Empowerment

Orienté business :

- Connecter les responsabilités aux motivations primaires déclenche naturellement l'autonomie (auto-motivation), réduisant le besoin de contrôle et augmentant l'initiative.
- Résultat : une organisation plus réactive, fluide et orientée solutions.

Orienté collaborateur :

- L'autonomisation émerge lorsque les personnes sont connectées à leurs véritables sources d'énergie → motivation saine et alignée.
- Effet : favorise le développement personnel, l'auto-régulation, l'ouverture à demander de l'aide, et la croissance.

Activer les moteurs de Motivation	Orientation Business	Orientation Collaborateur
Leadership	Leadership distribué, responsabilisation, gain de temps	Reconnaissance des talents, sentiment d'utilité
Mindset	Moins de stress, meilleure adaptabilité, innovation	Confiance en soi, plaisir à apprendre et à progresser
Empowerment	Autonomie, proactivité, réduction des blocages	Énergie durable, capacité à se dépasser sans pression

MODULE 3 :

GÉRER LE SURINVESTISSEMENT ÉMOTIONNEL

De la surcharge émotionnelle à l'engagement stratégique

Retrouver une clarté émotionnelle pour prendre des décisions à fort impact sans s'épuiser

MODULE 3 : GÉRER LE SURINVESTISSEMENT ÉMOTIONNEL

Dans toute organisation, les émotions ne sont jamais de simples accessoires. Elles façonnent les décisions, les relations, la motivation et, souvent sans que nous nous en rendions compte, la qualité de notre jugement.
L'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC) et les neurosciences mettent en lumière un phénomène courant mais souvent mal compris : **le surinvestissement émotionnel.**

Lorsqu'il est mal diagnostiqué ou mal géré, le surinvestissement émotionnel peut conduire à une surcharge mentale, une hyperactivité, une émotionalité plus marquée, un sentiment de sur-responsabilité, et constitue un facteur majeur de burnout et d'épuisement professionnel.

Dans cette perspective, le rôle du leader est essentiel. Il ne s'agit pas de supprimer l'émotion, mais de **gérer l'énergie** du surinvestissement émotionnel en créant des conditions cérébrales et relationnelles qui permettent à chacun de revenir à un mode de fonctionnement plus stable, conscient et constructif.

Cela implique:

- De reconnaître les signes de surinvestissement émotionnel,
- D'adopter une posture de régulation,
- De promouvoir un climat de sécurité psychologique, qui permet aux équipes de fonctionner en mode adaptatif, le mode où la clarté, le discernement, la coopération et la créativité émergent.

Les bénéfices d'une telle approche sont puissants

- Réduction des tensions et des conflits
- Amélioration de la qualité des décisions
- Communication plus posée et plus efficace
- Prévention du burnout
- Stimulation de l'intelligence collective
- Diminution de la peur d'échouer

En résumé,...

Gérer le surinvestissement émotionnel à travers le prisme des neurosciences n**e consiste pas à avoir « moins d'émotions** », mais à **reconnaître et gérer les émotions** liées aux différents mécanismes cérébraux.

Cela signifie aider les équipes à **retrouver un équilibre interne** afin de pouvoir avancer ensemble.
Il s'agit d'incarner un leadership calme, lucide et profondément humain.

Les conséquences d'un surinvestissement émotionnel non géré

Lorsqu'il n'est pas identifié ou régulé, le surinvestissement émotionnel conduit à l'épuisement, à une perception déformée de la réalité, de l'anxiété, de la passivité et à des relations tendues.

Agir sur ce levier permet aux managers et à leurs équipes de restaurer la clarté émotionnelle et la résilience afin d'aborder les transformations qui sont fondamentales pour une performance durable.

Le surinvestissement émotionnel à la croisée des trois axes

Le surinvestissement émotionnel se produit lorsque l'émotion prend le dessus sur la lucidité, souvent de manière inconsciente, guidée par un désir de reconnaissance, de perfection ou de contrôle.

Cela empêche de passer au mode adaptatif, générant du stress, de la frustration, de l'épuisement et même une souffrance morale.

Share Leadership

Orienté business :

Un manager qui identifie son propre surinvestissement évite de prendre les choses personnellement, de surcharger l'équipe ou de micro-manager.
Cela se traduit par une délégation plus claire, une stabilité émotionnelle et un leadership inspirant.

Orienté collaborateur :

Partager le leadership avec intelligence émotionnelle **protège l'équipe d'un engagement toxique** (par exemple culpabilité, hyper-disponibilité), en favorisant un engagement sain avec un espace pour l'équilibre et l'erreur.

Foster Mindset

Orienté business :

- Reconnaître le surinvestissement permet une régulation précoce avant que la performance ne se dégrade, favorisant une **culture d'efficacité émotionnelle plutôt que d'intensité émotionnelle**.

Orienté collaborateur :

- Aider les employés à prendre du recul sur leur implication émotionnelle construit un état d'esprit plus serein et durable.
  Ils **apprennent à distinguer émotion et motivation.**

Initiate Empowerment

Orienté business :

- L'autonomisation ne signifie pas tout donner – cela signifie agir avec discernement.
- Identifier le surinvestissement aide à **redéfinir les priorités et à gérer l'énergie** avec pour résultat *moins de burnout et une performance plus équilibrée.*

Orienté collaborateur :

- **Comprendre que l'on peut être engagé sans se sacrifier** permet aux individus de reprendre le contrôle de leurs émotions et de leur énergie, en développant des limites personnelles et un bien-être durable.

- Diminution de la peur d'échouer.

- Prise d'initiatives.

Gérer le Surinvestissement	Orientation Business	Orientation Collaborateur
Leadership	Moins de surcharge émotionnelle, meilleur pilotage	Implication saine, équilibre émotionnel
Mindset	Culture de lucidité émotionnelle, pas d'épuisement	Recul sur l'engagement, motivation stable
Empowerment	Moins de burn-out, performance durable	Autonomie émotionnelle, puissance sereine

MODULE 4 :

RENFORCER L'ASSERTIVITÉ

Incarner un pilotage plus assertif.

Communiquer et s'exprimer avec intention, poser des limites claires et influencer avec assurance.

MODULE 4 : RENFORCER L'ASSERTIVITÉ

Dans un monde professionnel marqué par la complexité, l'incertitude et une interaction humaine constante, deux ressources internes s'avèrent particulièrement précieuses : la confiance en soi et l'assertivité.

Longtemps considérées comme des traits de personnalité fixes, les neurosciences et l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC) nous montrent désormais qu'elles sont en réalité des compétences adaptatives basées sur le cerveau, des compétences qui peuvent être renforcées, développées et soutenues par un leadership éclairé.

L'assertivité consiste à maintenir un **équilibre** entre l'**affirmation de soi** et le **respect des autres.**

Elle nécessite une posture cérébrale stable et régulée, ancrée dans la valeur de soi. **Ni soumise ni agressive, l'assertivité est une compétence de communication** mature qui permet de fixer des limites claires, de défendre un point de vue et d'exprimer ses besoins – sans nuire à la relation.

Dans ce contexte, le leader joue un rôle crucial :

- en modélisant une assertivité calme et équilibrée,
- en créant un environnement psychologiquement sûr (sans jugement, tolérant à l'erreur),
- et en soutenant activement le développement de la confiance en soi par des retours constructifs, des encouragements et la reconnaissance des réalisations réelles.

Les impacts organisationnels sont significatifs :

- qualité de communication plus élevée,
- expression plus authentique et responsable,
- meilleure capacité à gérer les tensions et à prendre position sans nuire aux relations,
- réduction du stress relationnel,
- émergence naturelle de leaders confiants et autonomes à tous les niveaux.

Confiance en soi et assertivité à la croisée des trois piliers

Ces deux compétences essentielles **favorisent la clarté relationnelle**, la **stabilité émotionnelle et l'action alignée.**

Leur développement **nourrit un environnement propice à la performance durable** et à l'**épanouissement collectif**.

Share Leadership

Orienté business / organisation :

- Des employés assertifs et confiants peuvent prendre des décisions, exprimer des points de vue clairs et assumer leurs responsabilités, facilitant le leadership partagé.
- Moins de dépendance hiérarchique = plus de fluidité décisionnelle et du temps libéré pour le manager.

Orienté collaborateur :

- Partager le leadership signifie donner la parole et permettre de s'exprimer avec clarté et pertinence.
- Cela valorise l'individu et encourage l'initiative.
- Le membre de l'équipe se sent reconnu non seulement pour ses compétences, mais aussi pour sa posture. Il détient une part de voix significative.

Foster Mindset

Orienté business / organisation :

- La confiance en soi et l'assertivité **favorisent un état d'esprit orienté solution**, responsable et **tourné vers le progrès.**

- **Moins de peur = moins d'autocensure**, plus de retours constructifs et de meilleures performances d'équipe.

Orienté collaborateur :

- Encourager un état d'esprit assertif aide les membres de l'équipe à trouver **leur juste place, à fixer des limites et à s'affirmer** (ni de manière agressive ni de manière soumise).

- Cela construit une **sécurité psychologique**, fondement d'une collaboration saine.

Initiate Empowerment

Orienté business :

- Un employé confiant et assertif prend des **initiatives pertinentes, s'auto-régule et s'engage** sans avoir besoin de validation constante.

- Cela renforce une culture de proactivité et de responsabilité, essentielle pour des opérations agiles.

Orienté collaborateur :

- L'autonomisation découle de la capacité à **faire confiance à ses ressources internes** et à communiquer clairement.

- Cela favorise un développement personnel profond, avec un véritable **sentiment de compétence et de légitimité.**

Renforcer l'Assertivité	Orientation Business	Orientation Collaborateur
Leadership	Décision partagée, leadership distribué, gain de temps	Affirmation de soi, reconnaissance et légitimité
Mindset	Moins de peur, esprit de responsabilité, collaboration fluide	Sentiment de sécurité, expression claire et respectueuse
Empowerment	Proactivité, autonomie, culture de l'initiative	Développement personnel, estime de soi, posture affirmée

MODULE 5 :

MAÎTRISER LA GESTION DU STRESS

Transformer le stress en un allié stratégique

Transformer la pression en concentration, résilience, transilience et présence exécutive.

MODULE 5 : MAÎTRISER LA GESTION DU STRESS.

Le stress est un terme omniprésent dans le monde du travail, pourtant souvent mal compris.

Il est parfois confondu avec la pression, la surcharge ou même la motivation. Cependant, du point de vue des neurosciences et de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC), le stress est avant tout une réponse biologique et cérébrale à une menace perçue – qu'elle soit réelle ou imaginée.

Lorsque le cerveau détecte un danger ou une perte de contrôle, il active le système limbique, en particulier l'amygdale, qui envoie des signaux d'alerte. Cette activation fait basculer le cerveau dans un mode mental plus instinctif, limitant l'accès au mode adaptatif, la zone responsable de la réflexion, du discernement et de la créativité.
Le résultat : nous perdons en recul, devenons plus rigides et impulsifs, souvent moins collaboratifs.

Le stress chronique épuise davantage les ressources cognitives, diminue la motivation et favorise des comportements défensifs ou d'évitement.

Pour un **leader ou un manager**, **la gestion du stress ne peut pas se réduire à** proposer **des séances de relaxation** ou simplement **« diminuer la pression ».** Elle nécessite de créer des conditions de travail qui **restaurent la sécurité cognitive et relationnelle.**

Comprendre les mécanismes neurocognitifs du stress, reconnaître les signaux d'alerte précoces et comprendre les besoins associés permet d'adapter la communication afin d'apaiser immédiatement le stress d'une personne.

Cela inclut:

- Un **cadre clair et prévisible** pour réduire l'incertitude toxique,
- Une **culture de feedback constructif**, une **communication adaptée**,
- La **reconnaissance des progrès**, même partiels,
- Le **droit à l'erreur** sans atteinte à l'estime de soi,
- Des rituels réguliers de régulation (pauses, recentrage, respiration, recadrage),
- Une **conscience** plus profonde **de ses propres intolérances comportementales** et le travail sur celles-ci.

Les bénéfices d'une gestion consciente et proactive du stress sont considérables :

- Amélioration de la santé mentale et physique des membres de l'équipe,
- Récupération plus rapide après des épisodes de forte pression,
- Capacité accrue à innover sous pression,
- Environnement de travail plus calme et plus coopératif,
- Augmentation de la résilience collective face au changement.

En résumé, gérer le stress à travers le prisme des neurosciences permet de passer **d'un état d'esprit réactif** à u**ne prévention intelligente**, en considérant **le stress comme un signal à écouter** plutôt qu'un ennemi à combattre.

Cela signifie offrir à soi-même et aux autres, de meilleures conditions de travail et **une meilleure qualité de présence.**

Pour les leaders, il s'agit d'une posture de leadership profondément humaine, lucide et responsable.

Un thème central en neuromanagement

Comprendre le fonctionnement du stress aide les leaders à éviter les pièges du mode automatique, à protéger la performance et à préserver l'énergie de l'équipe.

Dans le programme de neuromanagement développé par l'Institute of Neurocognitivism, les leaders apprennent à reconnaître et à gérer les réponses de stress du cerveau – lutte, fuite ou inhibition – en adoptant une stratégie de communication efficace, même sous pression.

Cela devient **un outil puissant de régulation émotionnelle**, à la fois **individuelle** et **collective.**

Comprendre et gérer le stress à travers les trois axes

Les réponses cognitives de lutte, fuite ou inhibition (chez soi comme chez les autres) sont un signe clair que le cerveau reste dans un mode automatique inadapté.

Activer le mode adaptatif permet de restaurer le calme, la clarté et la justesse relationnelle.

Share Leadership

Orienté business / organisation :

- Un neuromanager qui détecte les signes de stress (chez lui-même et chez les autres) peut **désamorcer les conflits**, **prévenir les erreurs de jugement** et **maintenir la qualité des relations** même sous pression.
- Il **évite de réagir impulsivement** → meilleures décisions et meilleure gestion de crise.

Orienté collaborateur :

- Un leadership qui **reconnaît le stress sans le projeter ni l'ignorer** permet à l'équipe de se sentir entendue et protégée, même dans des contextes difficiles.
- Cela **renforce la confiance** et la **sécurité psychologique.**

Foster Mindset

Orienté business :

- Voir le stress comme un signal d'alerte indiquant qu'un état d'esprit plus adaptatif est nécessaire permet aux équipes de **retrouver rapidement de la clarté** et d'**éviter les spirales de surcharge mentale.**
- Résultat : moins d'absentéisme, plus de clarté, moins de réactions toxiques.

Orienté collaborateur :

- Reconnaître ses signes personnels de stress (précipitation, blocage, agressivité passive) **favorise l'auto-observation** et le **recalibrage émotionnel.**
- Cela construit une **résilience intérieure** et un état d'esprit régulé émotionnellement.

Initiate Empowerment

Orienté business :

- Les employés capables d'identifier leur stress (et celui des autres) peuvent **s'auto-réguler** au **lieu de réagir impulsivement** → plus de discernement, moins de tensions, meilleure coopération.
- Cela renforce la performance sous pression.

Orienté collaborateur :

- Comprendre le stress reconnecte les individus à leur liberté intérieure de choix. Cela les fait passer de la réaction à une action alignée.
- C'est le fondement de la véritable autonomisation : calme, centrée et alignée.

Maîtriser la gestion du stress	Orientation Business	Orientation Collaborateur
Leadership	Meilleure gestion de crise, décisions plus justes	Sécurité émotionnelle, climat de confiance
Mindset	Moins de surcharge mentale, meilleure lucidité	Auto-régulation, stabilité intérieure
Empowerment	Moins de réactivité, plus de discernement	Liberté de choix, énergie recentrée

ETHERIA

Set your course for transilience

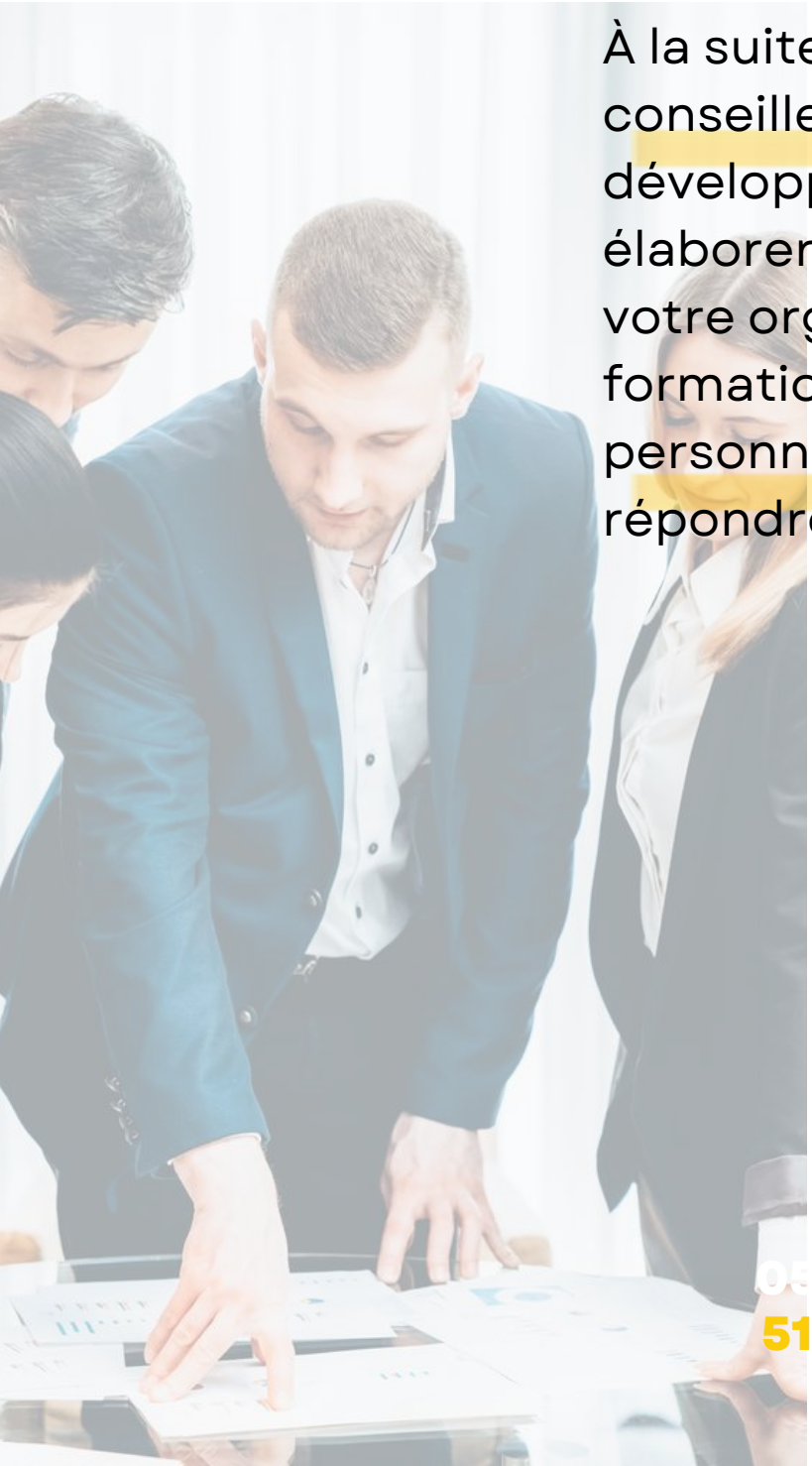
PROGRAMME DE **NEUROMANAGEMENT**

Adaptable Personnalisable

Institute of NeuroCognitivism

Mettre le cap sur la TRANSILIENCE

Ce programme et ses modules s'adaptent à tous les niveaux de l'organisation, ainsi qu'aux différentes combinaisons de niveaux (par exemple, des équipes incluant leur manager, etc.).



À la suite d'une entrevue avec notre conseiller en formation et développement, nos experts élaboreront un programme adapté à votre organisation. Les sessions de formation peuvent être personnalisées ou co-créées afin de répondre à vos besoins spécifiques.

ETHERIA

Set your course for transilience

PROGRAMME DE
NEUROMANAGEMENT

Nos engagements

Durabilité

Évaluer, analyser, concevoir ou co-concevoir, puis déployer un programme, constituent les piliers développés par l'INC pour favoriser la réussite et générer un impact durable sur les organisations et la société.

Personnalisation

L'INC travaillera avec vous pour personnaliser un programme qui engagera activement vos participants grâce à des apprentissages, des exercices, des activités, des défis en petits groupes et des invitations à la réflexion.

Engagement

RELATION DE PARTENARIAT

À l'INC, nous privilégions une véritable relation de partenariat avec nos clients afin de concevoir des programmes de formation à fort impact et de générer une valeur significative. Nous considérons le changement comme un processus collaboratif.
Grâce à un dialogue constructif, une écoute active, une évaluation approfondie des besoins et un travail mené dans la plus stricte confidentialité, nous construisons des relations solides et durables..

FLEXIBILITÉ

Avec une expérience longue et éprouvée dans le développement des soft skills organisationnels avec les neurosciences appliquées, l'INC est adaptable et compétent pour façonner du contenu qui répond aux besoins en constante évolution des organisations.

INTÉGRATION

Le programme INC ETHERIA intègre de manière fluide les sessions de formation, exercices, ateliers avec les dernières avancées en neurosciences appliquées.
Cet apport continu de connaissances, adapté au monde de l'entreprise, élargit les horizons, révèle de nouvelles perspectives et encourage une pensée innovante.

CONTINUITÉ

L'INC s'engage à favoriser des relations durables, se positionnant comme partenaire de référence pour un dialogue continu et constructif avec les organisations.

Notre équipe

Griet Boddez

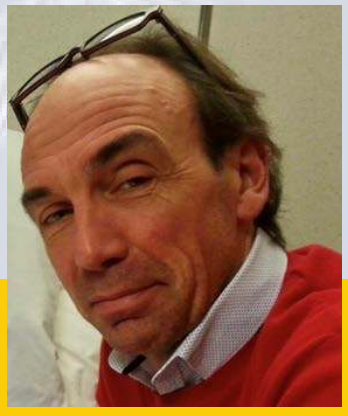
Responsable pédagogique
Experte ANC, Formatrice & coach

Stéphanie Le Madec

Responsable Développment
Experte ANC, Formatrice & coach

Benoit Ebrard

Academy Manager
Training Advisor ANC



Fabrice Mandelaire

Managing Director
INC Belgium

L'équipe INC rassemble des formateurs indépendants, tous experts passionnés de l'Approche Neurocognitive et Comportementale.

© ETHERIA – Institute of Neurocognitivism (INC). Tous droits réservés.
Ce programme, y compris ses contenus, visuels, concepts, diagrammes et son identité graphique, est protégé par les lois de propriété intellectuelle.
Toute reproduction ou utilisation, même partielle, sans l'autorisation écrite de l'INC est interdite.