



Exemple Formation *NeuroManagement*

Comment mobiliser, engager et changer avec les neurosciences ?



INFORMATIONS



est membre du



AESTIGIA est co-auteur de l'ouvrage collectif du LAB RH « INNOVATIONS RH, Passer en mode digital & agile » paru en juillet 2017.

AESTIGIA est un organisme de formation conforme au décret n°2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de formation et référencé sur  Datadock

Formation professionnelle. Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 11 75 44171 75 auprès du préfet de région d'Ile-de-France. *Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat*

Responsabilité Civile Professionnelle assurée auprès de MMA.



SOMMAIRE

- CONTEXTE & OBJECTIFS** (p4)
- NOS PRÉCONISATIONS** (p7)
- NOTRE PRESTATION DIGITALISÉE** (p8)
- ANIMATION** (p9)
- LE CONTENU DES MODULES** (p10)
- PÉDAGOGIE** (p14)
- EXEMPLES** (p15)
- NOS APPORTS INNOVANTS** (p26)
- VOS BÉNÉFICES** (p30)
- POURQUOI CHOISIR NOTRE OFFRE** (p31)
- TÉMOIGNAGES** (p32)
- NOS CLIENTS** (p33)
- CONSULTANTS** (p34)
- INVESTISSEMENT** (p37)
- MODALITÉS** (p38)



CONTEXTE & OBJECTIFS

VOTRE ENJEU :

Les managers et top managers souhaitent se nourrir de nouveaux apports et pratiques aptes à les aider à atteindre leurs objectifs.

VOTRE CONTEXTE :

Les collaborateurs de ____ font face à un environnement de très grande transformation (Flex office, changement organisationnel, changement du suivi client, etc.).

VOS OBJECTIFS :

Sensibiliser vos top-managers à l'apport des neurosciences pour **mobiliser et engager leurs collaborateurs** (Sur un niveau de répercussion managériale, donc N-1) et **favoriser le changement**.



VOTRE BESOIN

Formation

Ou...

Transformation ?



NOS PRECONISATIONS

Former et se former consiste à apprendre à mettre en œuvre de nouvelles postures, méthodes, pratiques...

Former vos équipes vise donc à **favoriser un changement efficient et durable** en faveur de vos objectifs.

Au-delà du contenu des formations, il convient donc de vous proposer des *modalités pédagogiques* qui **favorisent la mise en œuvre et le *taux de transfert**** des connaissances, au bénéfice de vos résultats et de la pérennité de votre entreprise.



*Voir les principes de la *neuropédagogie* et notre livre blanc « [Améliorer ses taux de transfert en formation](#) »

NOTRE PRESTATION DIGITALISÉE

FORMATION COLLABORATIVE :

- QUESTIONNAIRE PRÉALABLE
- SEPT MODULES (FORMAT CLASSE VIRTUELLE)
- LIVRET ET SUPPORTS DE FORMATION
- QUATRE SESSIONS DE COACHING POST-FORMATION À FORT *TAUX DE TRANSFERT* (MISE EN ŒUVRE)

ABONNEMENT AU LMS AESTIGIA COMPRENANT :

- L'ACCÈS AU SUPPORT DE FORMATION RÉGULIÈREMENT MIS À JOUR
- L'ACCÈS AUX RESSOURCES (ARTICLES PRESSE, VIDÉOS PÉDAGOGIQUES, ETC.) RÉGULIÈREMENT MISES À JOUR
- L'ACCÈS AU WEBINAIRE MENSUEL DE COACHING ET AUX REPLAYS
- L'ACCÈS À UNE COMMUNAUTÉ PRIVÉE FACEBOOK
- LA GESTION DES ÉVALUATIONS (A CHAUD ET À FROID)



ANIMATION

Intervenir sous forme d'ateliers collaboratifs permet de favoriser la socialisation, l'intelligence collective, la dynamique de groupe, la créativité, le sentiment d'appartenance et d'utilité, le sens et donc *in fine* l'engagement des participants. Ce que l'on regroupe souvent sous la dénomination d'innovation managériale.

L'intervention comprend donc une partie formation et des ateliers digitalisés et animés en distanciel synchrone (classes virtuelles) ou asynchrone.



LE CONTENU DES MODULES

Dans le cadre de cet exemple (à adapter) de formation présentielle ou distancielle synchrone, nous vous proposons la trame d'intervention suivante :

Une préparation et ingénierie pédagogique co-construite

Adapter les jeux de rôles aux situations rencontrées par votre SMP (Senior Manager Population) – Réunions AESTIGIA + [Client]

Envoyer un questionnaire amont à votre SMP

Analyser et utiliser les réponses pour adapter le pilote de la formation



LE CONTENU DES MODULES

Dans le cadre de cet exemple de formation, nous vous proposons les modules suivants :

1/ Comprendre le cerveau – les apports des neurosciences depuis 25 ans

- 1.1/ Structure et fonctionnement du cerveau
- 1.2/ Cinq fonctions majeures (Perception, Attention, Mémoire, Apprentissage et, Créativité) + les biais cognitifs
- 1.3/ Cinq états qui nous gouvernent (Plaisir, Stress, Peur, Dépression et Addictions)

2/ Comment mobiliser et engager avec les neurosciences

- 2.1/ La motivation et l'engagement expliqués par les neurosciences
 - Le lien entre motivation et émotions
 - Les circuits neurologiques de la récompense
 - Focus sur la motivation
 - Motivation = efficacité ?
 - La motivation appauvrit-elle ?
 - La motivation 2.0 et 3.0 : celle qui ne fonctionne plus et l'autre...



LE CONTENU DES MODULES

Dans le cadre de cet exemple de formation, nous vous proposons les modules suivants :

2.2/ Les actions pour améliorer l'engagement

- Les méthodes pratiques pour éveiller sa propre motivation
- Les moyens concrets d'améliorer l'engagement de son équipe (Exemples : le leadership « Océan bleu », le management conversationnel, la génération Y, stimuler les neurotransmetteurs positifs , etc.)
- Motivation et rémunération

3/ NeuroChangement® : comment favoriser le changement avec les neurosciences

3.1/ Le changement et ses résistances expliqués par les neurosciences

Les neuro-freins :

- L'inconscient collectif / la culture
- Les biais cognitifs
- Le mode automatique du cerveau (CF les travaux des prix Nobel en économie comportementale)
- Le rôle des émotions (Comportements, processus de décisions, etc.)
- Les systèmes d'appartenance
- Les représentations



NeuroChangement® est une marque déposée d'AESTIGIA

LE CONTENU DES MODULES

Dans le cadre de cet exemple de formation, nous vous proposons les modules suivants :

Le lien entre changement, influence et désir

3.2/ Comment aider au changement efficient et durable ?

- Le système individuel et organisationnel
- Créer le « chaos »
- Le management « conversationnel » pour stimuler les neurones miroirs
- L'assertivité pour stimuler les neurotransmetteurs positifs –sérotonine, dopamine, etc.
- Le changement collaboratif
- Les mécanismes d'influence

Ces items seront également animés via des jeux de rôles, des classes inversées, des micro-ateliers collaboratifs (« C'est, c'est pas... », « Scenario rose et noir », etc.), des auto-évaluations, des vidéos pédagogiques (Exemple : *Brain Games*)...



LE CONTENU DES MODULES

PÉDAGOGIE :

La formation (digitale) alterne quizz, ateliers collaboratifs (digitaux), exposés, vidéos et travaux pratiques, dans un livret personnel, qui permettent de finir les modules avec un plan d'action personnalisé et immédiatement applicable et de préparer le coaching post-formation.

La pédagogie très simple s'appuie sur les apports des sciences cognitives, des neurosciences et de l'interactivité afin d'optimiser la compréhension et l'appropriation par chacun des bonnes pratiques à mettre en œuvre, aidé par un coaching post-formation qui permet d'améliorer considérablement le *taux de transfert*.

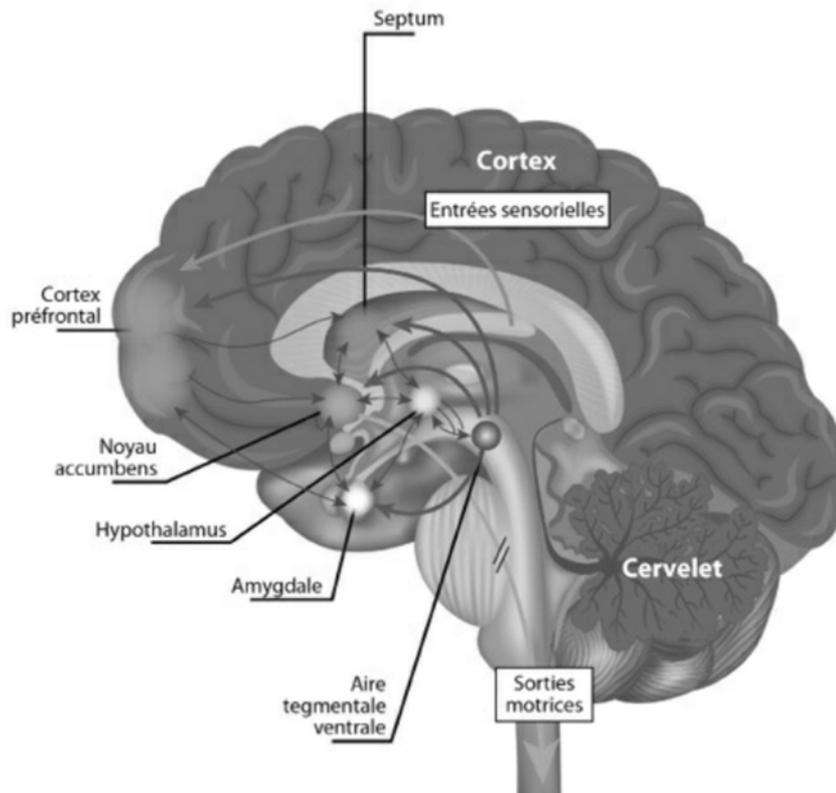


EXEMPLES

1.3/ Cinq états qui nous gouvernent

Le plaisir

Le système de récompense

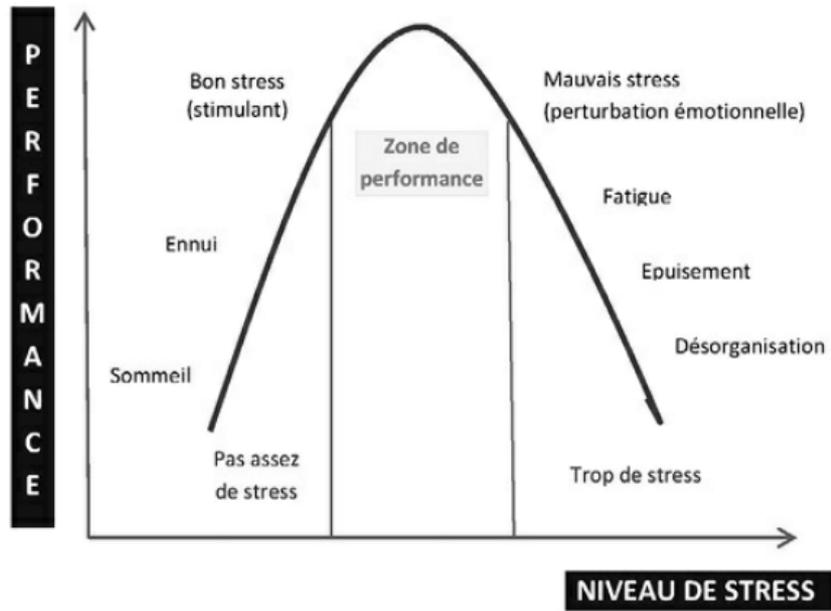


EXEMPLES

1.3/ Cinq états qui nous gouvernent

Le stress

Stress = stresseur x stressabilité



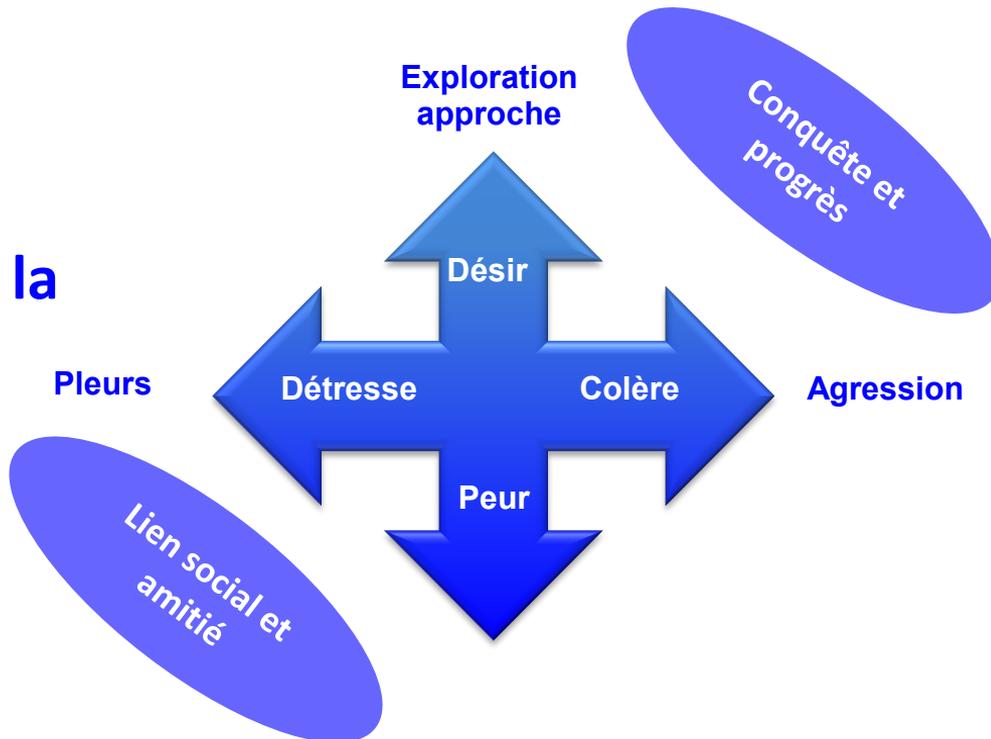
COURBE DE YERKES ET DODSON



EXEMPLES

1.3/ Cinq états qui nous gouvernent

Les émotions à la base de la motivation...



[2] Panksepp dans l'ouvrage d'Alain Lieury,

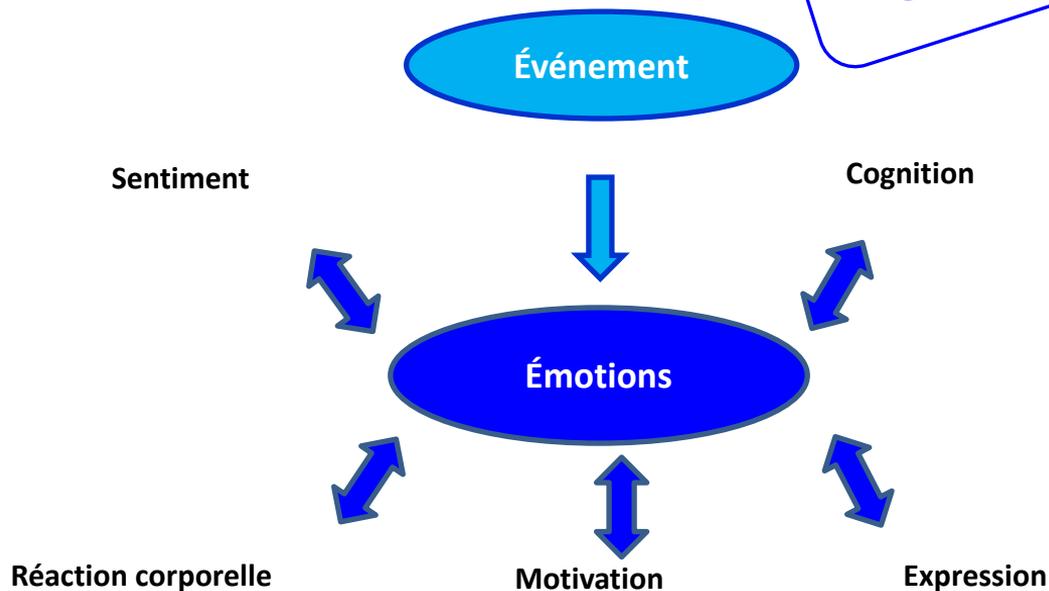


EXEMPLES

1.3/ Cinq états qui nous gouvernent

A découvrir ensemble

Les 5 composantes des émotions...



EXEMPLES

2.1/ Motivation et engagement

Leadership et neurosciences

A découvrir ensemble



EXEMPLES

2.2/ Les actions pour améliorer l'engagement

Raison d'être...

Motivation et émotions (positives) sont liées.

Pourquoi les neurosciences ? Elles aident à comprendre le lien entre raison, émotions et *valeurs*. Et les valeurs sont une composante de la motivation et de l'engagement.

$$E + \underline{\quad} = R$$



EXEMPLES

2.2/ Les actions pour améliorer l'engagement

L'échelle émotionnelle

Quel est votre état émotionnel habituel ?

Quelles en sont les conséquences ?

A découvrir ensemble



EXEMPLES

Besoins spirituels

2.2/ Les actions pour améliorer l'engagement

Les 7 besoins fondamentaux

A découvrir ensemble

Besoins psychologiques



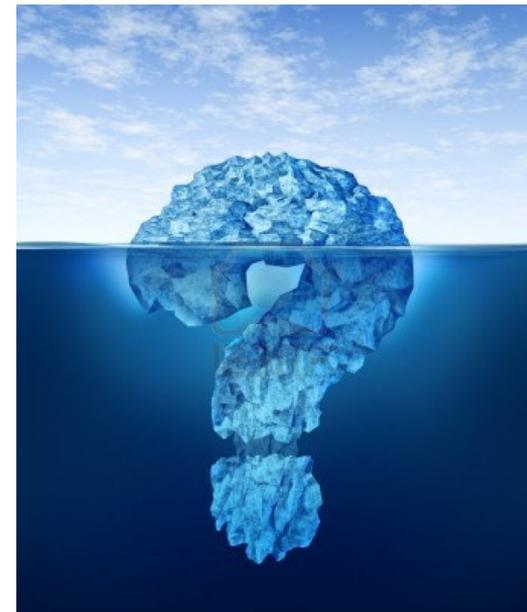
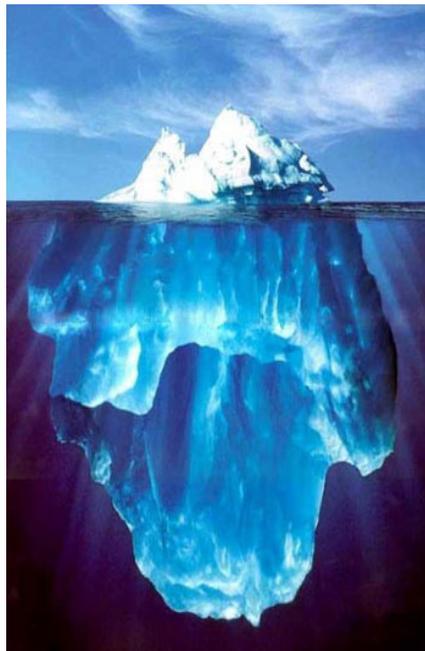
EXEMPLES

2.2/ Les actions pour améliorer l'engagement

A la découverte de votre raison d'être

Votre autobiographie...

Votre phrase...



EXEMPLES

2.2/ Les actions pour améliorer l'engagement

Les méthodes pratiques pour éveiller sa propre motivation...

Le test du flow

La question du soir

Progressiez de cinq pas vers la maîtrise

A découvrir ensemble



EXEMPLES

2.2/ Les actions pour améliorer l'engagement

Les moyens concrets d'améliorer l'engagement de son équipe...

L'audit d'autonomie

Le test de la finalité

Le test de Reich

Des « FedEx Days » à la place des « Team buildings »

A découvrir ensemble



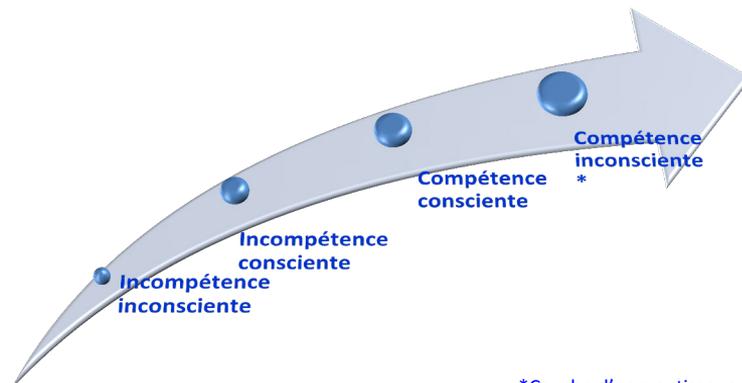
NOS APPORTS INNOVANTS

Des outils expérientiels et collaboratifs

Nous accompagnons nos clients pour les aider à développer les compétences transverses de leurs collaborateurs, lancer et animer des communautés apprenantes et générer de l'engagement. Nous utilisons pour cela des séries d'ateliers collaboratifs cohérents qui alternent convergence et divergence et se basent sur les apports des neurosciences en faveur d'un changement efficace et durable.

Des apports académiques validés par la pratique

- 21 jours minimum pour créer de nouvelles connexions neurocognitives ...
- Le modèle du point de rupture de Gladwell...
- Le modèle de l'apprentissage par l'expérience de Kolb...
- Introduction à la conduite du changement *agile*...



*Courbe d'apprentissage d'Abraham Maslow...



NOS APPORTS INNOVANTS

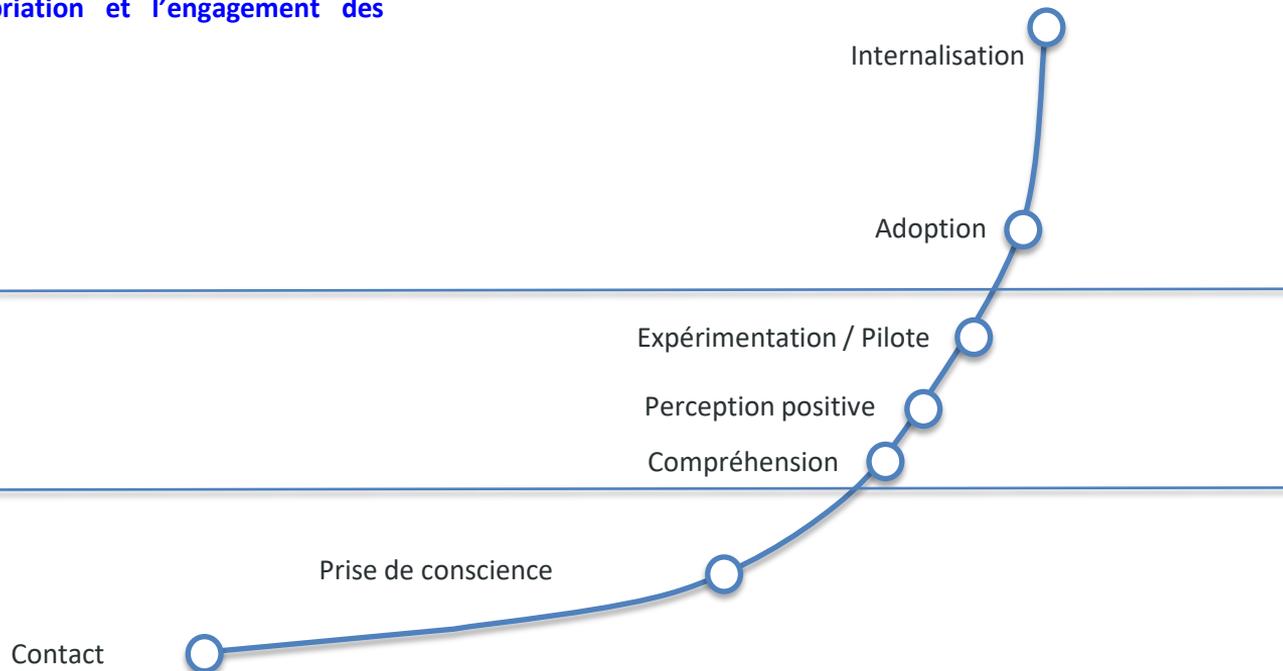
Nous développons des méthodologies efficaces de préparations et d'animations qui permettent l'appropriation et l'engagement des participants...

Les étapes de l'engagement

3 – Phase d'engagement

2 – Phase d'acceptation

1 – Phase de préparation



NOS APPORTS INNOVANTS

Nous développons des méthodologies efficaces de préparations et d'animations qui permettent l'appropriation et l'engagement des participants...

1] Au cours du séminaire

Effectuer une catharsis

Une purge initiale des non-dits est souvent nécessaire pour obtenir l'engagement. Ce qui sera favorisé avec l'outil anonyme *Klaxoon* ou *Wisembly*. Garantie nécessaire mais non suffisante à une issue favorable du séminaire.

Accroître le sentiment d'utilité des participants

Plus les participants se sentent utiles à l'objectif et plus ils ont envie de poursuivre. Ce qui peut être fait avec un atelier type *L'histoire du futur* et sa suite à mettre en œuvre.

La mise en œuvre des « petits pas » est souvent pertinente. Mieux vaut une succession de 10 petits pas qui seront menés aisément plutôt qu'un immense qui restera lettre morte...

Un séminaire peut être considéré comme le début d'une véritable aventure collective avec des rebondissements, une part d'affectif et un but commun... Une aventure* à entretenir !

2] A la fin du séminaire

Créer des attentes vis-à-vis de la suite

Les participants doivent désirer la suite autant qu'ils ont souhaité réaliser les étapes du séminaire (les ateliers de management). Veiller à entretenir cette flamme.

Rythmer la suite par des engagements à court terme

Donner l'avant-goût de la suite

Commencer autant que faire se peut la suite en cours de séminaire. Ce qui peut être fait avec la partie 3 de *L'histoire du futur* (les actions à engager pour ensuite atteindre les réalisations envisagées).

Créer une aventure collective



EXEMPLES D'INTERVENTIONS

Prestations collaboratives récentes

sopra  steria


LOIRE HAUTE-LOIRE

VINCI 
ENERGIES

 GRTgaz


chaque
jardin
compte
LES ENTREPRISES DU PAYSAGE

Unep
Union Nationale
des Entreprises
du Paysage



VOS BÉNÉFICES

- **PERMETTRE AUX MANAGERS DE SUSCITER PLUS DE MOBILISATION ET D'ENGAGEMENT**
- **COMPRENDRE ET FACILITER LA CONDUITE DU CHANGEMENT**
- **OBTENIR DAVANTAGE DE PRODUCTIVITÉ, QUALITÉ, RAISON D'ÊTRE ET BIEN-ÊTRE**
- **AMÉLIORER LA SATISFACTION CLIENTS**
- **ADAPTER LES MANAGERS AUX NOUVEAUX ENJEUX DE TRANSFORMATION DIGITALE**
- **DIMINUER LE STRESS DES MANAGERS**
- **AMÉLIORER LE TRAVAIL EN ÉQUIPES**
- **DIMINUER LE TURN OVER ET LES ABANDONS DE POSTE**
- **AMÉLIORER FORTEMENT LA RENTABILITÉ ANNUELLE***

*Mesurable et financièrement valorisable



POURQUOI CHOISIR NOTRE OFFRE

Parce que nous sommes convaincus qu'accompagner nos clients vers un management plus cohérent et une organisation plus efficace leur permet d'avoir à la fois des collaborateurs plus engagés et épanouis dans leur travail et d'être plus compétitifs, profitables et donc pérennes.

Nous permettons à nos clients d'améliorer leur efficacité managériale (Leadership, engagement, prises de décisions, etc.) par une approche innovante sur le marché...

Grâce à notre offre de formation –présentielle ou digitale- en **NeuroManagement** qui s'appuie sur les neurosciences et allie seulement 07 heures de formation (**en distanciel synchrone ou asynchrone**) à notre coaching post-formation* qui booste les taux de transfert et permet donc une **mise en œuvre efficiente et durable**, et à notre formule LMS & Coaching mensuel ; tous deux uniques sur le marché .

Qui améliore chez nos clients et leurs managers le sens des actions, leur raison d'être, leurs capacités à prendre des décisions objectives et pertinentes, l'engagement de leurs collaborateurs et donc leur estime d'eux-mêmes. Au bénéfice d'une amélioration de la qualité, de la satisfaction client, d'une diminution du turn over et des abandons de postes et donc d'une meilleure rentabilité.

*Au cours des 21 jours suivants



TÉMOIGNAGES

« Le lien que fait la formation avec les neurosciences est pertinent. »

Davy S, Manager – EDF

« La formation est captivante grâce à l'animation. Le support de présentation est de qualité, les nombreuses citations illustrent parfaitement les idées à faire passer. »

Ludovic B, Chef de section Combustible/Déchets – EDF

« Un formateur de grande qualité qui a permis de bons échanges réalistes sur la mise en application des concepts et qui a présenté des outils simples et rapides à mettre en place. »

Ludovic R, Chargé de Commercialisation – Carmila

« L'intervenant nous fait rentrer dans la formation grâce à son énergie, son attitude toujours positive, son charisme et la parfaite maîtrise de son sujet. »

Pierre-Marie D, Responsable Régional – Carmila

« Formation claire et précise. Formateur clair et impactant. »

Damien T, Responsable conception – Carrefour Property

« Informations actualisées, formateur très pédagogue, littérature recommandée (livres) »

Daniel P, Acheteur immobilier – Carrefour Property

« Une excellente formation qui fait un tour très complet et très pertinent du sujet grâce au suivi proposé (coaching), à la documentation et aux articles en complément et à la pédagogie et au comportement du formateur ! »

Cédric F, QC Engineer – Gaming1



NOS CLIENTS



Unep
Union Nationale
des Entreprises
du Paysage



The Diagnostic Specialist

