



ANNUAIRE

FORMATIONS

IINC[®] Institute
of NeuroCognitivism
EXPLORE ADAPTIVE INTELLIGENCE

Cadre général des formations

Domaines d'intervention et d'expertise :

Nos interventions s'intègrent dans une grande variété d'environnements professionnels :

- **Services publics et administrations** : accompagnement des transformations, conduite du changement, amélioration du service au citoyen.
- **Organisations de toutes tailles** : PME, grandes entreprises, structures en croissance ou en transition.
- **Industrie** : optimisation collaborative, sécurité comportementale, communication opérationnelle.
- **Construction** : coordination d'équipes, prévention des conflits, gestion du stress en environnement exigeant.
- **Secteur bancaire et financier** : prise de décision, gestion des risques humains, culture du feedback.
- **Secteur hospitalier** : intelligence collective, communication apaisée, prévention du burnout.
- **Secteur parastatal** : amélioration du fonctionnement interne, cohésion interservices.
- **Assurances** : relation client, gestion d'équipes commerciales, posture de conseil.
- **Enseignement** : gestion de classe, motivation, dynamique d'équipe éducative.

Publics concernés

Nos formations sont conçues pour répondre aux besoins spécifiques de différents niveaux de responsabilités :

- **Dirigeants** : vision stratégique, leadership inspirant, gouvernance.
- **Comités de direction** : cohésion, alignement, modes décisionnels.
- **Fonctions exécutives** : pilotage transversal, communication impactante.
- **Middle management** : animation d'équipe, gestion du stress, régulation des tensions.
- **Collaborateurs (employés administratifs et ouvriers)** : efficacité personnelle, coopération, communication.

Formats proposés

Nous adaptons le format pédagogique aux contraintes et préférences du partenaire :

- **Présentiel** : immersion, interaction renforcée, dynamique de groupe.
- **Distanciel** : flexibilité, accessibilité, outils interactifs.
- **Sur mesure et adaptable** : chaque formation peut être personnalisée selon le contexte, la situation et la spécificité des besoins, avec un entretien préalable permettant la co-crédation et la personnalisation.
- **Les différents modules sont complémentaires et peuvent être combinés.**

Langues disponibles

- Français (FR)
- Néerlandais (NL)
- Anglais (EN)

Types d'interventions

Nos offres peuvent prendre plusieurs formes selon les objectifs :

- **Formations** : modules structurés avec apports théoriques, pratiques et évaluations.
- **Ateliers** : formats courts, interactifs, orientés solutions.
- **Parcours combinés** : alternance de sessions, coaching et mises en pratique.
- **Conférences** : interventions inspirantes pour mobiliser un large public.

Approche pédagogique

Notre approche interactive et variée repose sur trois piliers scientifiques et expérientiels :

Neuropédagogie : intégration des apports des sciences cognitives pour renforcer l'ancrage, l'attention, la mémorisation et la motivation.

Ludopédagogie : utilisation du jeu, de la mise en situation et de l'expérimentation pour favoriser l'engagement et l'apprentissage durable.

Pédagogie de la découverte : construire la théorie ensemble à partir des connaissances, expériences, cas des participants.



LES
NEUROSCIENCES
APPLIQUÉES

L'ANC

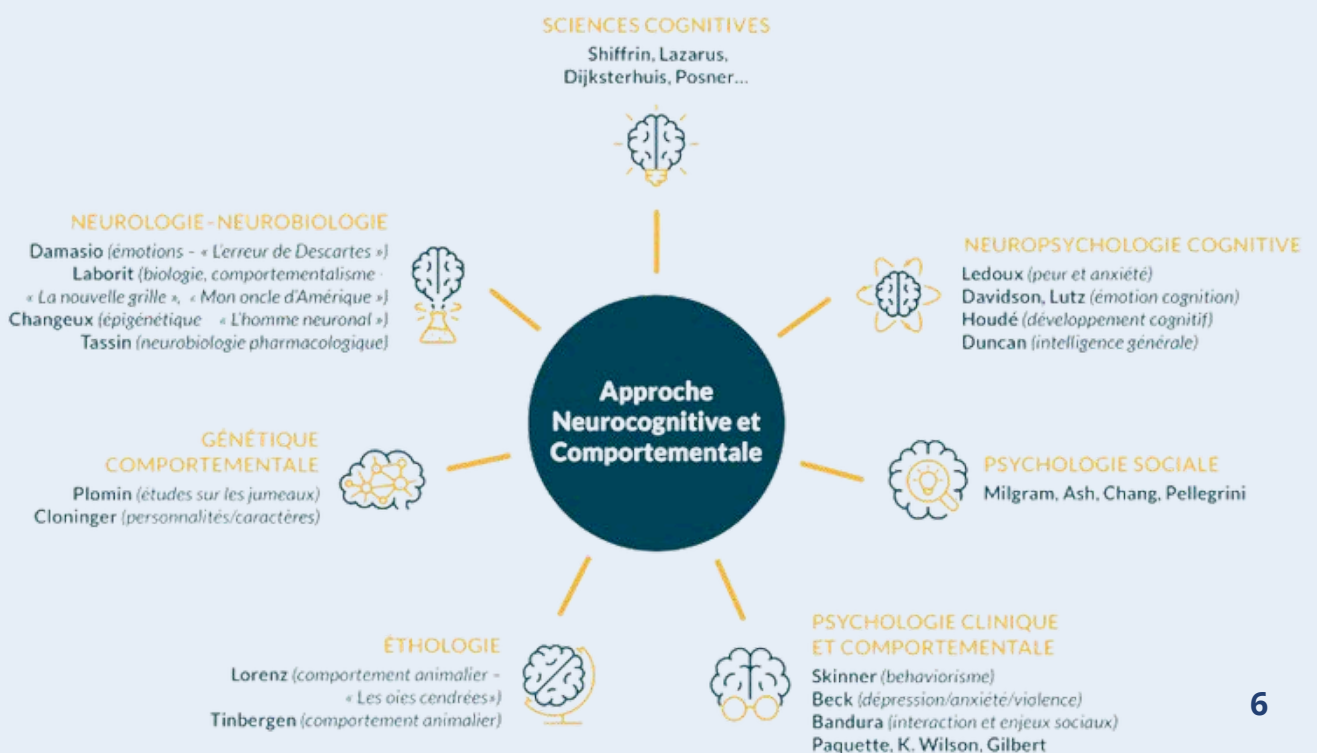
APPROCHE NEUROCOGNITIVE ET
COMPORTEMENTALE

LES NEUROSCIENCES APPLIQUÉES

L'APPROCHE NEUROCOGNITIVE ET COMPORTEMENTALE

L'ANC est une méthode globale qui :

- est un modèle prédictif décrivant les méta-fonctions du cerveau et leur impact sur le comportement humain et les processus mentaux
- fournit des clés pour comprendre, identifier et gérer le comportement humain, les émotions et les processus cognitifs (créativité, prise de décision...)
- propose une approche scientifique, transdisciplinaire et contemporaine offrant une synthèse entre divers domaines spécialisés en psychologie, psychologie clinique et pratiques thérapeutiques, ainsi qu'en sciences cognitives et cérébrales (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.





THÉMATIQUES

THÉMATIQUES

INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

GESTION DE L'AGRESSIVITÉ

GESTION DES CHOCS ET TRAUMATISMES

NEURO-RÉGULATION DU STRESS

L'ÉCOUTE CLIENT AUGMENTÉE

PILOTER SON ÉNERGIE ET SA MOTIVATION

GESTION DU BURN-OUT

RÉINSERTION DURABLE (PROGRAMME)

MODULE 1: COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT GLOBAL DU CERVEAU

MODULE 2: REPRENDRE CONFIANCE EN SOI ET RENFORCER LA RÉSILIENCE

MODULE 3: GESTION DU STRESS ET DES ÉMOTIONS

MODULE 4: DÉVELOPPER SON ASSERTIVITÉ ET SON AFFIRMATION DE SOI (PARTIE 1)

MODULE 5: DÉVELOPPER SON SON ASSERTIVITÉ ET SON AFFIRMATION DE SOI (PARTIE 2)

MODULE 6: RETROUVER LA MOTIVATION ET L'ÉNERGIE : LES MOTIVATIONS DURABLES

MODULE 7: RETROUVER LA MOTIVATION ET L'ÉNERGIE : LES MOTIVATIONS CONDITIONNELLES

MODULE 8: RETROUVER LA MOTIVATION ET L'ÉNERGIE : LE SURINVESTISSEMENT

MODULE 9: GÉRER LE SURINVESTISSEMENT ÉMOTIONNEL

MODULE 10: RÉCAPITULATION ET MISE EN PLACE DES ROUTINES

INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Transformer les émotions en levier de performance

Appréhender, réguler et mobiliser ses émotions et celles des autres pour prendre des décisions éclairées, améliorer la collaboration et renforcer l'efficacité collective.

Vision :

Longtemps tenues à l'écart de l'entreprise, les émotions font pourtant partie intégrante de notre réalité biologique. Les ignorer conduit inévitablement à des surcharges émotionnelles. Dès 1932, les liens entre affects et performance avaient déjà été démontrés, tout comme l'influence des émotions vécues dans la sphère privée sur le comportement au travail.

Aujourd'hui, l'attention se porte à nouveau sur le rôle des émotions : leur impact dans les relations interpersonnelles, leur poids dans la prise de décision et leur effet sur la dynamique collective – un véritable jeu de dominos (cf. Les émotions, nouvel atout du manager, Work, avril 2019).

Nous sommes tous traversés par des émotions variées : certaines agréables et épanouissantes, d'autres désagréables et anxiogènes. En parallèle, nous aspirons à agir de manière rationnelle. Placés dans cette tension permanente, nous prenons parfois de mauvaises décisions, car l'expérience comme la recherche montrent qu'il est impossible de dissocier ces deux dimensions essentielles de l'humain.

Cette formation-atelier permettra aux participants de comprendre la nature des émotions, leur lien profond avec notre capacité de réflexion et d'action, et les moyens de les vivre, les apprivoiser et les réguler. Ils pourront ainsi prendre des décisions alignées avec leurs valeurs et adaptées à leur environnement professionnel. L'objectif est avant tout opérationnel : mieux gérer les émotions dites « négatives » – celles des autres comme les siennes – tout en cultivant pleinement les émotions « positives ».

Objectifs et orientation :

- Comprendre la nature des émotions et leur impact sur la performance individuelle et collective.
- Identifier et gérer ses émotions pour rester efficace dans des situations professionnelles stressantes ou conflictuelles.
- Développer l'empathie pour mieux comprendre ses interlocuteurs et adapter sa communication.
- Intégrer l'aspect émotionnel dans la prise de décision pour harmoniser rationalité et ressenti.
- Réduire les conflits et améliorer la coopération au sein des équipes grâce à une communication émotionnellement intelligente.
- Prévenir le surinvestissement émotionnel et le burn-out en reconnaissant les signaux d'alerte et en adoptant des stratégies de régulation.
- Stimuler l'engagement et la motivation durable en favorisant les émotions positives.
- Améliorer la relation client (internes et externes) en adaptant son approche aux réactions émotionnelles des interlocuteurs.

Contenu :

- Réflexion sur les fonctions des émotions.
- Identification de ses propres émotions et des émotions de son interlocuteur grâce à l'écoute.
- Définition de l'intelligence émotionnelle et de ses 4 piliers.
- La boussole des émotions : un choix de « familles » d'émotions.
- Compréhension du mécanisme cérébral à l'origine de mon émotion et impact sur mes actions.

Contenu :

- Focus sur les fonctions cérébrales : filtrage des émotions à travers les 6 dimensions de l'intelligence adaptative en vue de (ré)actions et de décisions plus équilibrées.
- Le questionnement ouvrant, outil de communication favorisant l'intelligence adaptative, source de régulation émotionnelle.
- Le surinvestissement émotionnel et ses 4 phases, sources d'émotions intenses.
- Identification et gestion du surinvestissement émotionnel chez soi et chez son interlocuteur.
- Identification des émotions positives via la motivation intrinsèque ou durable.



GÉRER L'AGRESSIVITÉ

Transformer les tensions en collaboration constructive

Canalisez l'agressivité avec finesse, maîtrisez le stress et les rapports de force

Comprendre les mécanismes cérébraux de l'agressivité pour anticiper, canaliser et désamorcer les conflits tout en protégeant son intégrité et celle de son équipe.

Vision

Et si notre cerveau détenait les clés pour canaliser l'agressivité et inviter notre interlocuteur à collaborer de manière constructive ?

Plusieurs mécanismes cérébraux sont à l'origine de l'agressivité et peuvent priver l'humain de sa lucidité, l'empêchant de réagir de façon adaptée.

Cette formation, propose des outils concrets pour comprendre et gérer le « stress de lutte », principale source d'agressivité défensive. Cette réaction naturelle, mais souvent incontrôlée, enferme la personne agressive dans une vision étroite et réduit fortement les possibilités de trouver un terrain d'entente.

Grâce aux neurosciences appliquées, les participants apprendront à repérer les signes précurseurs de l'agressivité, à adopter la posture et la communication adéquates pour apaiser l'instinct, et à éviter les maladroresses qui « mettent de l'huile sur le feu ». Ils intégreront l'importance d'une gestion en deux temps : d'abord calmer l'instinct, puis seulement traiter la situation (explications, négociation, propositions de solutions...).

La formation abordera également une seconde forme d'agressivité : l'agressivité offensive, issue d'un positionnement instinctif lié à la dominance au sein d'un groupe. Là aussi, il s'agit de neutraliser le mécanisme cérébral en adoptant une attitude qui « endort » l'instinct et ouvre la voie à un véritable échange.

L'Institute of NeuroCognitivism (INC) observe que la compréhension et la maîtrise de ces techniques réduisent déjà une grande part du stress ressenti face à l'agressivité. Nous proposerons également des outils pratiques pour réguler son propre stress en situation tendue.

L'objectif ? Transformer un moment de tension en une réponse maîtrisée, protéger son intégrité comme celle des autres, et favoriser un environnement de travail plus apaisé.

Objectifs et orientation

- Identifier et distinguer les deux formes principales d'agressivité : défensive (stress de lutte) et offensive (dominance).
- Reconnaître les signes avant-coureurs d'agressivité dans les comportements, la communication verbale et non verbale.
- Anticiper et prévenir les conflits en évaluant correctement le niveau d'agressivité d'un interlocuteur.
- Maîtriser des techniques de communication et des postures adaptées pour désamorcer l'agressivité et favoriser un dialogue constructif.
- Gérer son propre stress en situation de tension pour rester lucide et efficace dans la résolution de conflits.
- Appliquer des protocoles pratiques et des outils issus des neurosciences pour transformer un moment de tension en réponse maîtrisée.
- Développer un environnement de travail plus serein et sécurisé, limitant les impacts négatifs sur la performance et la collaboration.
- Construire un plan d'action personnel pour renforcer ses compétences de gestion de l'agressivité dans son quotidien professionnel.

Contenu :

- Distinction entre agressivité défensive (ou « stress de lutte ») et agressivité offensive (ou « dominance ») grâce aux signes comportementaux, physiologiques, verbaux (pensées/paroles) et émotionnels.
- Explication des mécanismes et gouvernances cérébrales qui sous-tendent ces formes d'agressivité afin de comprendre leurs objectifs instinctifs.
- Prise de conscience des ressources cérébrales pour une meilleure gestion de l'agressivité.
- Outils de gestion rapide du stress : la multiplication des hypothèses, le check physique

Contenu :

- Outils de gestion rapide du stress : la multiplication des hypothèses, le check physique
- Analyse détaillée des symptômes de l'agressivité défensive et protocole de gestion.
- Analyse détaillée des symptômes de l'agressivité offensive et protocole de gestion.
- Réflexion sur la prévention de l'agressivité et recherches de solutions.
- Plan d'action personnel.

GESTION DES CHOCS ET TRAUMATISMES

Gestion du stress aigu et des traumatismes : agir efficacement tout en préservant sa santé

Développer des compétences émotionnelles et relationnelles pour intervenir face à des situations critiques, soutenir les autres et réduire l'impact des événements traumatiques sur le long terme.

Vision :

Être impliqué dans des incidents graves – ou intervenir auprès de personnes qui les vivent, que ce soit en direct ou à distance – peut avoir des conséquences importantes, à court comme à long terme, sur le bien-être ainsi que sur la santé mentale et physique. Ces expériences peuvent également altérer la capacité à poursuivre son activité professionnelle de manière sereine et efficace.

Au-delà des procédures indispensables pour assurer la sécurité et mettre en place des solutions opérationnelles, il est essentiel de développer des compétences permettant de gérer l'impact émotionnel et relationnel de ces situations.

Comprendre et maîtriser ces mécanismes permet de réduire les effets potentiels du traumatisme, du stress aigu ou chronique, et de préserver l'équilibre personnel comme professionnel.

Objectifs et orientation

- Comprendre les mécanismes du stress, du choc et des traumatismes pour mieux anticiper leurs impacts sur soi et sur les autres.
- Développer des stratégies concrètes de régulation émotionnelle en situation critique pour maintenir performance et clarté de décision.
- Identifier rapidement les signes de stress aigu et de traumatisme chez soi et chez les autres afin de limiter les conséquences à long terme.
- Adapter sa communication et ses comportements post-événement pour prévenir les re-traumatismes et favoriser un rétablissement rapide.
- Utiliser des techniques corporelles et mentales simples pour évacuer le stress et renforcer ses ressources adaptatives.

- Intégrer la dédramatisation et la relativisation pour réduire l'impact émotionnel tout en restant opérationnel.
- Savoir quand et comment orienter vers un suivi professionnel pour soi ou ses collaborateurs, contribuant ainsi à la sécurité psychologique au sein de l'équipe.
- Maintenir la continuité de la performance individuelle et collective malgré des événements critiques.

Contenu :

- Introduction, échange d'expériences, théorisation : différences entre stress, choc, traumatisme, et événement traumatique.
- Prise de conscience des limites d'un individu face à une situation d'urgence via les cercles de S. Covey : zone de contrôle, zone d'impuissance et zone d'influence. Focus et action sur la zone d'influence.
- Outils pour accueillir une personne victime après un événement traumatique : écoute focalisée sur les émotions, reconnaissance des différentes réactions et attitudes à éviter.
- Outils pour évacuer le stress rapidement via le corps (technique de respiration adaptée, posture, ...).
- Découverte des symptômes du traumatisme et du stress post-traumatique.
- Analyse des besoins de la personne traumatisée.
- Découverte et activation des ressources de notre cerveau et de notre mode mental adaptatif à l'aide d'exercices dans le contexte des événements traumatiques.
- Identification des appuis spécifiques externes.

NEURO-RÉGULATION DU STRESS

Transformer la pression : activer son intelligence adaptative pour mieux performer

Comprendre les mécanismes cérébraux du stress pour le réguler, reprogrammer ses déclencheurs internes et agir avec plus de lucidité, de créativité et d'efficacité au travail.

Vision :

Tout être humain est régulièrement confronté au stress au travail. Pourtant, ce stress entrave souvent notre capacité à réagir de manière adaptée. Lorsqu'il devient fréquent ou chronique, il peut nuire à la performance : erreurs, baisse de rationalité et de créativité, vision tunnel, manque de proactivité, difficultés d'adaptation, tensions relationnelles... Il affecte également le bien-être et la santé, et peut rejaillir sur les collègues, les collaborateurs, voire les clients.

Mieux comprendre ce mécanisme cérébral primitif permet d'adopter un nouveau regard sur le stress cognitif et d'envisager des stratégies efficaces pour le réguler. Le stress devient alors un signal utile : un indicateur qu'il est temps d'ajuster notre manière de penser ou d'agir face à une situation qui nous dépasse partiellement par sa nouveauté ou sa complexité. Il se transforme en allié, capable de nous orienter vers des attitudes plus adaptées.

Les sources du stress cognitif sont profondément ancrées dans notre cerveau. En apprenant à les identifier et à reprogrammer notre vision de ces « stressseurs » internes, il devient possible de réduire durablement notre tendance à être stressé — et ainsi de retrouver plus de clarté, de maîtrise et de confort au quotidien.

Objectifs et orientation

- Comprendre les mécanismes du stress cognitif et leur impact direct sur la performance : erreurs, perte de lucidité, conflits, baisse d'adaptation.
- Identifier les trois types de stress et reconnaître leurs signes corporels, émotionnels et cognitifs pour agir rapidement.
- Détecter ses « stressseurs internes » et apprendre à les reprogrammer pour réduire durablement sa sensibilité au stress.
- Développer une posture plus assertive et plus claire dans les situations tendues pour fluidifier les échanges professionnels.
- Utiliser des outils concrets pour gérer le stress « à chaud » et retrouver rapidement un état de calme et de discernement.
- Renforcer ses capacités de créativité, d'analyse et de prise de décision grâce à l'activation du mode mental adaptatif.
- Apaiser un interlocuteur stressé en quelques minutes grâce à des techniques de communication et de régulation adaptées.
- Adopter une vision stratégique du stress, non comme une menace mais comme un signal permettant d'ajuster ses modes de pensée et d'action.

Contenu :

- Réflexion commune afin de récolter les connaissances existantes, les bonnes pratiques et les situations « stressantes » des participants.
- Définition « pratique » du stress cognitif et de notre fonctionnement mental et les 2 modes mentaux (automatique et adaptatif, source de sérénité et de solutions).
- Définition des symptômes émotionnels, cognitifs et corporels des 3 types de stress (fuite, lutte, inhibition).
- Prise de conscience des « enjeux » individuels dans les situations stressantes.
- Outils pour gérer le stress « à chaud ».
- Outils pour renforcer sa capacité à rester serein en reprogrammant certains déclencheurs mentaux.
- Outils pour retrouver la créativité et la capacité à trouver des solutions.
- Identification des 3 types de stress (fuite, lutte, inhibition) chez mon interlocuteur et outils de communication adaptée.

L'ÉCOUTE CLIENT AUGMENTÉE

Dépasser les biais cognitifs pour co-construire des solutions efficaces avec le client

Développer une écoute fine, un questionnement stratégique et une gestion émotionnelle optimale pour co-construire des solutions efficaces et renforcer la satisfaction client.

Allier écoute, neurocognition et questionnement stratégique pour renforcer la satisfaction client.

Vision

Dans les relations avec des clients, internes ou externes, les collaborateurs rencontrent souvent des défis : résoudre efficacement les problématiques présentées tout en satisfaisant les clients, sans nécessairement céder à toutes leurs exigences. À l'inverse, imposer une solution sans obtenir l'adhésion du client est rarement productif.

Il est essentiel que chaque collaborateur adopte une posture d'écoute authentique et dispose d'outils pour gérer ses automatismes, comme les biais cognitifs, et pour ajuster son comportement afin de répondre de manière adaptée aux attentes et aux questions des clients. Cette capacité permet d'identifier avec précision les enjeux, de proposer des solutions pertinentes et de favoriser l'adhésion du client.

La formation proposée vise à développer ces compétences à travers des techniques d'écoute active, de questionnement et de gestion de soi. Elle combine des mises en situation concrètes apportées par les participants avec des principes issus de l'Approche Neurocognitive et Comportementale, ainsi que des méthodes reconnues par les spécialistes du comportement, afin de renforcer l'efficacité des interactions client.

Objectifs et orientation :

- Comprendre les mécanismes cérébraux et biais cognitifs qui influencent l'écoute et la relation client.
- Développer une posture d'écoute réellement active pour identifier avec précision la problématique du client.
- Maîtriser différents types de questionnement afin de récolter les informations pertinentes, contourner les objections et faire progresser la réflexion du client.
- Réguler ses émotions en situation d'échange pour garder de la lucidité et éviter les réactions automatiques contre-productives.
- Adapter sa communication pour exprimer clairement ses idées et construire un dialogue collaboratif.
- Motiver le client et favoriser son adhésion aux solutions proposées grâce à des protocoles de communication éprouvés.
- Renforcer la qualité de la relation, réduire les incompréhensions et optimiser la satisfaction client tout en préservant les enjeux et les limites de l'entreprise.
- Améliorer l'efficacité opérationnelle en réduisant les allers-retours, malentendus et tensions liés à une écoute incomplète ou biaisée.

Contenu :

- Les pièges dans l'écoute client.
- Le fonctionnement du cerveau dans l'écoute client.
- Découverte des biais cognitifs rencontrés dans l'écoute et dans la recherche de solutions.
- Outils pour une maîtrise de ses émotions.
- Outils pour développer une posture d'écoute « ignorante » et empathique.
- Pratique du questionnement à l'aide des différents types de questions (ouvertes, fermées et ouvantes).
- Pratique de la communication authentique.
- Protocole de la méthode dite de « l'influence immédiate » pour motiver un client avec prise de décision.

PILOTER SON ÉNERGIE ET SA MOTIVATION

Neuro-Motivation

Activer ses sources d'énergie durable pour renforcer engagement et performance

Comprendre les mécanismes cérébraux de la motivation pour identifier ses sources d'énergie, réduire les pertes et renforcer son engagement au quotidien.

Vision

Les neurosciences ont montré que nos motivations sont variées : certaines nous dynamisent, tandis que d'autres peuvent nous épuiser. Comprendre le lien entre motivation et énergie permet de mieux gérer son engagement et son efficacité.

La motivation durable constitue une véritable source d'énergie mentale et de plaisir au travail. Connaître ses moteurs personnels, savoir les stimuler et identifier les facteurs de démotivation permet non seulement de préserver son énergie, mais aussi de renforcer son engagement et sa performance.

Cette formation offre aux participants les clés pour comprendre leurs motivations, optimiser leur énergie et développer un engagement durable, au service de leurs objectifs professionnels et de leur bien-être.

Objectifs et orientation

- Comprendre le lien entre motivation durable, énergie mentale et performance professionnelle.
- Identifier ses sources personnelles de motivation durable pour renforcer son engagement et mieux se ressourcer.
- Détecter les activités ou situations qui génèrent une perte d'énergie, de plaisir ou de motivation, et apprendre à en réduire l'impact.
- Mobiliser ses motivations durables pour développer une énergie stable, un engagement authentique et une meilleure résilience au travail.
- Intégrer des techniques simples pour réinjecter du plaisir et de l'énergie dans des tâches neutres ou contraignantes.
- Accroître sa capacité à gérer son énergie au quotidien pour prévenir la fatigue mentale, la démotivation ou le désengagement.
- Optimiser son bilan énergétique hebdomadaire pour piloter son bien-être professionnel de manière proactive.
- Construire un plan d'action concret pour renforcer durablement son engagement et sa performance.

Contenu :

- Découverte des différents types de motivation de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (origines, fonctions et pièges).
- Différences entre les motivations durables et les motivations fragiles.
- Identification du cœur de ses propres motivations durables et découverte des 8 profils de motivation de l'ANC et leurs particularités.
- Outils pour se connecter à ses motivations durables, réinjecter du plaisir et de l'énergie dans des activités « désagréables » ou neutres pour se ressourcer et augmenter sa résilience.
- Identification des sources principales de démotivation, de perte d'énergie et réduction de leur impact grâce à un outil cognitif.
- Etablissement du bilan énergétique après une semaine et pistes d'optimisation.



GESTION DU BURN-OUT

Le burn-out : prévention et gestion

Les leviers individuels, relationnels et organisationnels pour réduire les risques d'épuisement et favoriser un environnement de travail durable.

Vision :

Le burn-out, en croissance dans le monde professionnel, est le résultat de la rencontre entre un individu et une situation de travail dégradée, dans un environnement social spécifique. Les causes sont multifactorielles. Il existe cependant des outils efficaces pour prévenir le burn-out, aussi bien en aidant l'individu à se renforcer et à mieux gérer les relations professionnelles qu'en adaptant l'organisation du travail pour qu'il soit en harmonie avec le fonctionnement humain.

Cet atelier vise à sensibiliser chacun, à donner des clés pour augmenter la vigilance et des outils afin de prévenir le risque de burn-out pour soi-même et/ou pour des collaborateurs.

Objectifs et orientation

- Savoir détecter les symptômes du burn-out et le distinguer du brown-out et du bore-out.
- Connaître et savoir repérer les facteurs de risque individuels, relationnels et organisationnels.
- Connaître les 3 étapes de la prévention (primaire, secondaire et tertiaire) du burn-out, et les actions à entreprendre pour chaque étape.
- Acquérir des outils pour prévenir l'épuisement professionnel et le stress chronique.
- Savoir repérer les symptômes de dysfonctionnements organisationnels et créer des conditions de travail favorables à l'épanouissement professionnel.

Contenu :

- Découverte des symptômes du burn-out.
- Distinction entre burn-out, bore-out et brown-out.
- Mise en place d'un climat de sécurité psychologique (liberté de parole, authenticité, vulnérabilité, droit à l'erreur...).
- Prise de conscience et analyse des facteurs de risque individuels.
- Outils de gestion du stress.
- Outils de prévention du stress chronique.
- Prévention et gestion de la surcharge mentale.
- Distinction entre les motivations durables (synonyme de ressourcement) et le surinvestissement émotionnel (synonyme d'épuisement).

RÉINSERTION DURABLE

Renforcer ses ressources internes pour un retour professionnel réussi

Mobiliser ses forces, son énergie et ses compétences neurocognitives pour reprendre son activité avec stabilité, confiance et résilience.

Vision

La réinsertion professionnelle peut représenter un défi important, tant sur le plan émotionnel que cognitif. Cette formation vise à offrir un cadre bienveillant permettant aux participants de se reconnecter à eux-mêmes, de retrouver leur énergie et de renforcer leurs ressources internes pour un retour durable et enrichissant dans la vie active.

Objectifs et orientation

- Comprendre les mécanismes cérébraux qui influencent émotions, pensées et comportements afin d'adopter des stratégies professionnelles plus efficaces.
- Identifier ses forces, talents et sources d'énergie pour revenir dans la vie active avec plus de clarté et de motivation.
- Développer une meilleure résilience face aux imprévus et aux changements liés à la reprise d'activité.
- Gérer son stress de manière durable grâce à des outils concrets applicables dans le quotidien professionnel.
- Déprogrammer les freins cognitifs qui entravent l'engagement, la motivation et la performance au travail.
- Renforcer son assertivité pour communiquer clairement, poser ses limites et éviter les situations de surinvestissement.
- Repérer les symptômes de stress ou de rechute afin de maintenir un équilibre professionnel stable.
- Revenir progressivement et sereinement dans l'activité professionnelle en adoptant des stratégies facilitant la continuité, la performance et le bien-être.

Contenu du programme :

Atelier 1 : Comprendre le fonctionnement global du cerveau pour mieux vivre et travailler :

- Introduction : accueil, faire connaissance, attentes et besoins, craintes éventuelles, échange d'expériences : créer un lien et permettre au formateur d'adapter la formation au groupe.
- Le rôle et l'impact de nos 4 gouvernances cérébrales sur notre fonctionnement au quotidien, les différents mécanismes qui influencent notre fonctionnement : émotions, pensées et comportements.
- Mise en projet et contextualisation : l'intérêt de ces gouvernances et mécanismes dans le contexte de la recherche d'emploi. Découvrir la gouvernance adaptative, source de sérénité, et ses atouts. Expérimenter l'état d'esprit adaptatif grâce à quelques outils appliqués sur leur situation.

Atelier 2 : Reprendre confiance en soi et renforcer la résilience :

- Identifier les 2 modes de fonctionnement : automatique vs adaptatif et leur impact sur l'état d'esprit face au travail – les 6 dimensions des deux modes mentaux
- Apprendre à inhiber ses automatismes et à sortir des schémas automatiques qui freinent la recherche d'emploi
- Application d'outils et astuces pour développer sa résilience et son adaptabilité face au changement

Atelier 3 : Gestion du stress et des émotions :

- Le stress et son rôle dans la vie « moderne »
- Reconnaître les différents types de stress, les émotions associées et les signes physiologiques
- Outil du 'check mental' : se reconnecter à soi, son corps, ses émotions afin de pouvoir les gérer
- S'approprier des exercices pour gérer son stress à chaud (respiration, relaxation, retrouver la neutralité dans le corps, ancrage, ...)
- Prendre conscience de ses stressseurs et appliquer un outil de gestion (reprogrammation cognitive pour évoluer durablement)

Atelier 4 : Développer son assertivité et son affirmation de soi dans la communication, se renforcer face à des personnes difficiles (partie 1) :

- Ecouter pour repérer l'état émotionnel de l'autre et l'apaiser
- Communiquer ses besoins de façon neutre
- Communiquer pour calmer une personne énervée ou qui se plaint, afin d'éviter le conflit

Atelier 5 : Développer son assertivité et son affirmation de soi (partie 2) :

- Les dynamiques relationnelles (excès ou manque d'affirmation de soi, excès ou manque de confiance en l'autre) dans le cadre professionnel
- Communiquer pour se protéger des comportements de manipulation et d'intimidation en situation professionnelle
- Communiquer pour susciter le respect
- Développer des comportements assertifs pour mieux interagir avec employeurs, collègues, recruteurs, ...

Atelier 6 : Retrouver la motivation et l'énergie (partie 1 : motivation durable) :

- Découvrir les 4 types de motivation de l'Approche Neurocognitive et Comportementale
- Distinguer la motivation durable des motivations conditionnelles
- Les 8 dynamiques de motivation de l'ANC et leurs atouts
- Identifier ses propres sources de motivation durable (parmi les 8 dynamiques) pour retrouver de l'énergie, du plaisir et de l'engagement

Atelier 7 : Retrouver la motivation et l'énergie (partie 2 : motivation conditionnelle) :

- Mettre plus de motivation durable dans mes activités quotidiennes pour me ressourcer régulièrement et équilibrer mon énergie
- Découvrir ses motivations conditionnelles, leurs atouts et pièges (stress, intolérance, évitement, perte d'énergie)

Atelier 8 : Retrouver la motivation et l'énergie (partie 3 : surinvestissement émotionnel) :

- Reconnaître les signes de surinvestissement émotionnel, source d'épuisement, de burn-out, de stress et de conflits
- Prendre conscience de mes domaines de surinvestissement
- Comment gérer le surinvestissement pour éviter l'épuisement ?

Atelier 9 : Gérer le surinvestissement émotionnel :

- Application de l'outil : « pyramide moyens-exigences » qui permet d'atteindre des objectifs réalistes au lieu de donner libre cours à l'anxiété et l'insatisfaction chronique du mécanisme de surinvestissement
- Responsabilité individuelle vs organisationnelle : points d'attention : clarification des rôles et responsabilités, pour éviter de se surcharger
- Outil du bilan énergétique pour réaliser un équilibre énergétique sain

Atelier 10 : Récapitulation et plan d'action pour mettre en place des routines efficaces

- Récapitulation des outils et techniques
- Analyse de la situation actuelle, identification de besoins pour se renforcer encore et remédiation avec un outil adapté
- Plan d'action individuel



**IINC[®] Institute
of NeuroCognitivism**
EXPLORE ADAPTIVE INTELLIGENCE

81 avenue de Tervuren 1040 Bruxelles
T: +32 (0) 2 737 74 80
Mobile Fabrice Mandelaire: 0496 42 16 49
Mobile Benoit Ebrard: 0475 38 43 70