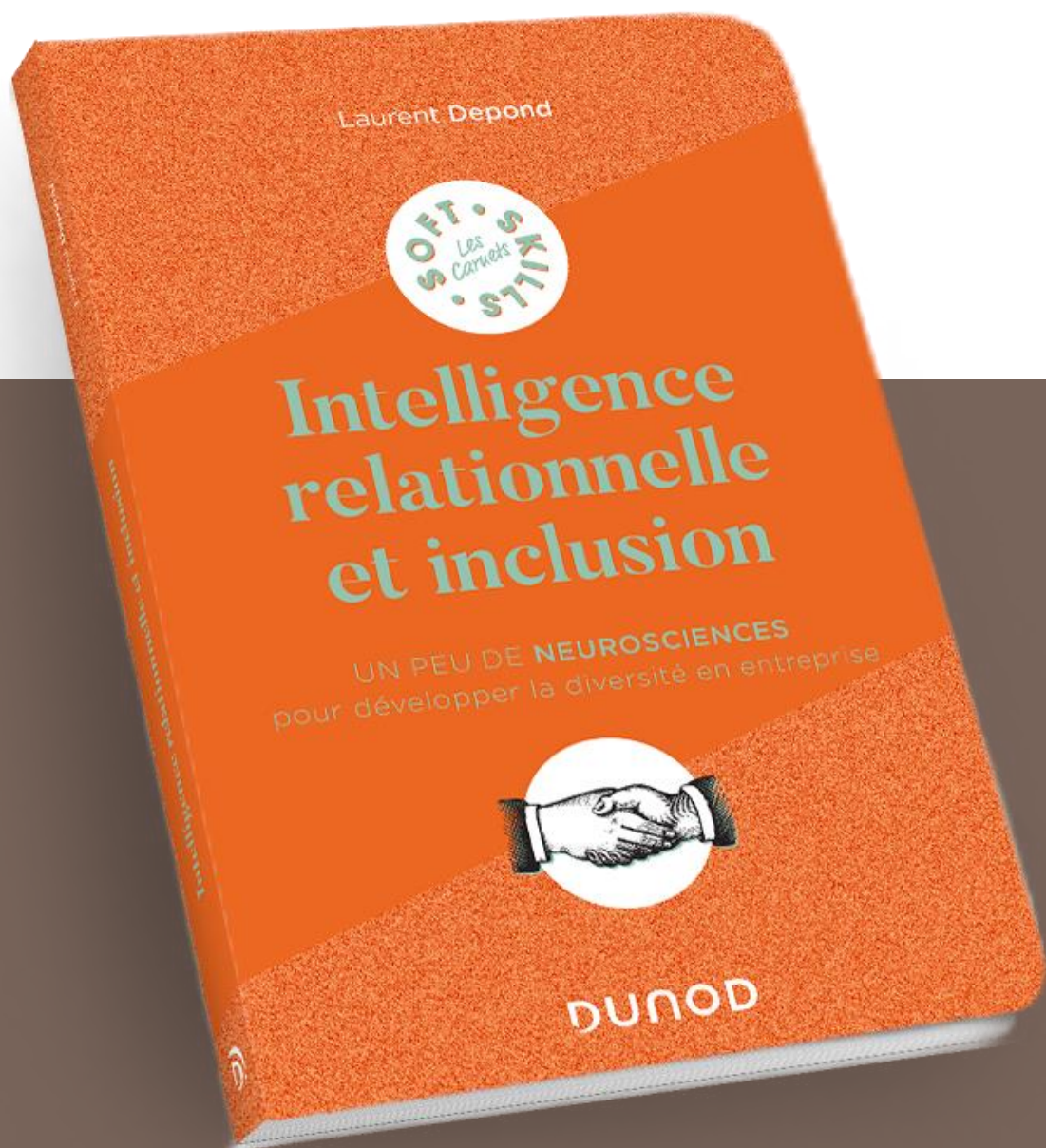


# Conférences

Neurosciences Cognitives appliquées au Management, Biais décisionnels, Diversité, Mixité...

**Quelques sujets pour sensibiliser**



# Les apports des neurosciences cognitives aux RH et au management

<b><i>Et si la clé de notre succès se cachait dans notre cerveau ?</i></b>	Rappel du fonctionnement du cerveau. Comment apprendre à le gérer, à le leurrer, à le booster pour plus de performance et de bien-être ?
<b><i>L'intelligence adaptative : une ressource fantastique que l'évolution humaine nous a donnée et que nous devrions vraiment mobiliser plus souvent</i></b>	Les deux modes mentaux du cerveau. Les fantastiques ressources de l'Intelligence Adaptative pour la décision, la créativité ou tout simplement la qualité relationnelle. Les techniques pour la mobiliser.
<b><i>l'Intelligence Adaptative : un formidable levier de Qualité de Vie au Travail et de Performance Opérationnelle</i></b>	Les deux modes mentaux du cerveau. Les fantastiques ressources de l'Intelligence Adaptative en contexte professionnel.
<b><i>L'apport des neurosciences dans le management</i></b>	Les différents apports de la recherche en matière d'engagement, de communication, de feed-back, L'enjeu de création de la sécurité psychologique des coéquipiers.
<b><i>Comment s'appuyer sur les nudges pour faire évoluer nos comportements ? ... Et &lt;enfin&gt; mettre en œuvre ses bonnes résolutions !</i></b>	Le concept de nudge, son rôle pour faire évoluer durablement les comportements. Bon et mauvais nudges. Les nudges de seconde génération.
<b><i>Recruter sans discriminer grâce aux neurosciences</i></b>	L'acte de recrutement repensé et débiaisé.  Les techniques qui permettent de conjuguer équité et performance.
<b><i>Et si la clé de l'inclusion se cachait dans notre cerveau ?</i></b>	Identifier les enjeux de l'inclusion en termes de QVTC et de performance opérationnelle, en partager les leviers issus de la recherche
<b><i>Manager toxique ou inclusif ? Fais ton choix !</i></b>	Parce que tout le monde ne peut pas s'improviser manager et que des travaux de recherche peuvent aider à créer les conditions de la sécurité psychologique des copéquipiers.
<b><i>La Sécurité Psychologique : la véritable clé de la Qualité de Vie au Travail et de la performance opérationnelle</i></b>	Parce que ce concept a été identifié comme le facteur clé de succès de la performance d'équipe.  Comment développer la qualité managériale pour concrétiser la Sécurité Psychologique.

# Les biais décisionnels et fonctionnements humains (sur la base de travaux de recherche en neurosciences cognitives)

---

<b>Nos biais inconscients : comment les identifier et les dépasser pour plus de sérénité ?</b>	<p>L'origine, l'intérêt évolutif et le fonctionnement des biais décisionnels.</p> <p>Des pistes pour limiter leurs impacts négatifs au quotidien en matière de Qualité de Vie au Travail.</p>
<b>La compréhension des biais inconscients : un puissant levier d'amélioration de la prise de décision et des relations au travail</b>	<p>L'origine, l'intérêt évolutif et le fonctionnement des biais décisionnels.</p> <p>Des pistes pour améliorer spécifiquement la qualité décisionnelle et les relations au travail.</p>
<b>Et si nous prenions les commandes de notre cerveau pour faire face à l'incertitude</b>	<p>Rappel du fonctionnement du cerveau qui élabore des hypothèses qu'il probabilise.</p> <p>Mise en évidence de l'impact de l'incertitude sur ce fonctionnement.</p> <p>Identification de techniques pour y faire face et regagner en sérénité.</p>
<b>Et si nous prenions les commandes de notre cerveau pour gagner en efficacité ? Intelligence Adaptative et Intuition.</b>	<p>Rappel du fonctionnement du cerveau et de ses deux modes mentaux.</p> <p>L'intuition dans tout cela ? Les conditions pour qu'elle soit utile et ne fasse pas prendre de risques..</p>

# Thématiques de diversité

<b>Diversité et Performance : des convictions aux preuves</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; En rappelant que la diversité n'est performance que sous condition de management inclusif.</li> </ul>
<b>Mixité et Performance : on en parle mais qu'est-ce qui le prouve ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Parce que les études reposent sur un biais de confirmation d'hypothèse et qu'il faut élargir le débat</li> </ul>
<b>Passer de la diversité à l'inclusion : de la gestion des minorités au management de tous</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Pour oublier la diversité catégorielle et raisonner diversité cognitive pour conjuguer performance et QVCT</li> </ul>
<b>L'orientation sexuelle : sujet privé ou sujet d'entreprise ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Parce que la frontière n'existe pas et que c'est un sujet de performance et de QVT.</li> </ul>
<b>Comment pacifier le sujet du fait religieux en entreprise ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Le sujet explosif qui s'explique aussi par les besoins du cerveau (Croyance en un monde juste, préférence pour son groupe social, zone des convictions, ...)</li> </ul>
<b>Les âges, les générations : du partage culturel au choc des cultures</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Le sujet de discrimination N°1 en France</li> <li>&gt; Un consensus pour l'exclusion des seniors de l'emploi</li> <li>&gt; Un manque de confiance dans la jeunesse</li> </ul>
<b>Le diplôme initial : sésame ou frein pour une carrière réussie ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Le prisme français basé sur une croyance égalitariste</li> </ul>
<b>Les enjeux de la neurodiversité : entre complexité d'intégration et opportunité opérationnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; L'échelle de l'autisme</li> <li>&gt; Les enjeux de l'atypisme entre performance et QVT</li> </ul>
<b>Ce que les neurosciences nous apprennent sur la diversité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Pourquoi n'est-elle pas « naturelle » pour l'être humain et doit-elle être accompagnée ?</li> </ul>
<b>Et si nous arrêtons de parler diversité compassionnelle pour parler diversité transformationnelle ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Démonstration de ce que la diversité est un fantastique facteur de transformation quand elle est abordée avec le bon angle</li> </ul>
<b>Autocensure et Stigmatisation : comment faire s'exprimer le potentiel de chacun en créant les conditions de la Sécurité Psychologique* ?</b>  <b>* 1<sup>er</sup> facteur de performance d'équipe selon les études</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Identification du potentiel</li> <li>&gt; Défaillances systémiques</li> <li>&gt; Mécanismes d'autocensure</li> </ul>

## Angles spécifiques mixité

<b>Et si la clé de l'égalité se cachait dans notre cerveau ? Comment agir efficacement grâce à l'éclairage des neurosciences</b>	Identifier les origines des inégalités femmes-hommes et les leviers pour agir issus de la recherche scientifique.
<b>Si la mixité m'était contée...</b> (cycle de 4 conférences)	Culture et Dépendances : <i>Les éléments de culture qui ont un impact sur la mixité (stéréotypes, vocabulaire de l'entreprise, sexisme bienveillant, blagues...)</i>
	Les Louves de Wall Street : <i>Le plafond de verre décrypté</i>
	Des Femmes et des Dieux : <i>Les freins à la carrière des femmes à travers les injonctions qui s'imposent à elles</i>
	Quand Henri rencontre Sophie : <i>Les intérêts convergents des femmes et des hommes</i>

# Angles spécifiques sexisme

---

## Pour en finir avec le sexisme...

Les impacts d'une culture sexiste  
*(de ses effets sur la performance, la santé et le bien-être au travail... pour les femmes comme pour les hommes !)*

Comment prévenir sexisme et harcèlement ?  
*(du diagnostic et traitement jusqu'à la transformation culturelle)*

Transformation digitale : comment éviter de reproduire le sexisme de l'ancien monde dans le nouveau ? *(des biais des algorithmes aux codes sexistes du monde digital)*

Sexisme bienveillant : un toxique invisible *(ou pourquoi l'égalité professionnelle stagne malgré les bonnes intentions affichées par les organisations et leurs dirigeants ? )*

# Votre contact

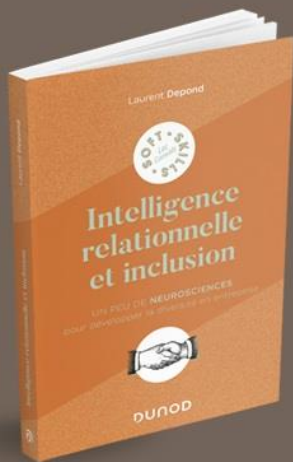
Laurent DEPOND  
*Président*

M : +33 (0)6 83 87 74 63

E : [ldepond@humanfactor-consulting.com](mailto:ldepond@humanfactor-consulting.com)

W : [www.humanfactor-consulting.com](http://www.humanfactor-consulting.com)

Note : les conférences ont traditionnellement une durée de 45 mn à 1 heure (pour maintenir l'attention) et sont suivies d'une plage de questions-réponses. Elles peuvent être également données en langue anglaise ou traduites en multilingue via Zoom.



UN PEU DE **NEUROSCIENCES**  
**POUR DÉVELOPPER**  
**LA DIVERSITÉ EN**  
**ENTREPRISE**

**DISPONIBLE**

**DANS TOUTES  
LES BONNES LIBRAIRIES**

**DUNOD**