

De l'intention à l'action.
Itinéraire neurophysiologique et cognitif.
(Elhadj Benmoumen)

Avis :

Chercher à comprendre le fonctionnement de notre cerveau, ce n'est pas devenir neuroscientifique. C'est un désir légitime d'élargir son horizon cognitif afin d'apprendre à mieux régir ses intentions, réguler ses émotions et ses actions, pour soi, pour les autres, et pour son environnement socioprofessionnel.

Pourquoi ce cheminement cérébral de l'intention à l'action est-il essentiel ?

La principale raison est celle de comprendre ce qui affecte notre relation au monde extérieur, notre équilibre métabolique, nos sensations, nos pensées, nos émotions et nos actions. Voici d'autres motifs sérieux qui doivent nous inspirer pour réguler nos relations et comportements vis-à-vis d'autrui.

a) Mieux gérer ses décisions

Ce qui se passe dans votre cerveau influence forcément vos prises de décisions. Comprendre comment le *cortex préfrontal* planifie, comment l'*amygdale* réagit émotionnellement, et comment la *dopamine* facilite notre motivation, permet :

- d'identifier les biais dans vos choix.
- de prendre des décisions plus réfléchies, moins impulsives.
- d'anticiper les réactions émotionnelles dans des situations tendues.

Exemple : Avant une négociation, savoir que le fait que le stress active l'amygdale vous aide à mobiliser votre cortex préfrontal pour rester stratégique.

b) Améliorer la gestion du stress et des émotions

L'intention est souvent sabotée par une surcharge émotionnelle :

- Le système limbique peut court-circuiter vos plans si vous ne le régulez pas.
- La **sérotonine** et le **GABA** jouent un rôle clé dans l'inhibition des réactions impulsives.

Exemple : Un coach qui comprend ces mécanismes peut aider ses clients à transformer une intention bloquée (par peur ou doute) en action concrète.

c) Booster la motivation et l'engagement

La dopamine est votre moteur interne. Elle vous pousse à agir quand vous percevez une récompense. Comprendre son rôle permet de :

- Créer des environnements de travail plus motivants.
- Identifier les sources de démotivation (manque de feedback, objectifs flous).

Exemple : Un manager peut structurer ses feedbacks pour stimuler le circuit dopaminergique de ses collaborateurs.

d) Développer son leadership neuro-compatible

Un bon leader doit savoir comment les intentions se transforment en actions.

- Il comprend les freins internes (émotionnels, cognitifs, biologiques).
- Il adapte sa communication pour activer les bons circuits chez ses interlocuteurs.

Exemple : Plutôt que de dire "*Soyons plus proactifs*", il vaut mieux aider à clarifier les objectifs, réduire l'ambiguïté, et renforcer la perception de contrôle.

e) Faciliter le changement et l'apprentissage

Changer, c'est reconfigurer des circuits cérébraux. Le passage de l'intention au changement réel implique :

- Des boucles de rétroaction.
- De la plasticité synaptique.
- Une répétition consciente.

Exemple : Un cadre qui veut adopter une nouvelle approche (ex. : déléguer davantage) doit comprendre que son cerveau résiste au changement par défaut — mais peut être reprogrammé grâce à la plasticité cérébrale.



