



# Le Voyage du Héros Organisationnel

Comment transformer votre culture  
d'entreprise en avantage d'attractivité.





## L'illusion du changement décrété

L'entreprise peut très longtemps fonctionner  
sans vraiment se transformer. S'activer n'est  
S'activer n'est pas s'aligner.  
Bouger n'est pas changer.



## La transformation est un voyage

Toute transformation profonde obéit à des lois  
invisibles. La marque employeur ne se décrète pas  
de l'extérieur par des campagnes de communication  
; elle se vit de l'intérieur.

Joseph Campbell a cartographié le changement.  
Les neurosciences l'expliquent.  
NEOVISTA l'applique à votre organisation.

# Chapitre 1 : Votre organisation vit-elle encore dans son monde ordinaire ?



## La Réalité RH & Business

### Le syndrome du “On a toujours fait comme ça”

Le fonctionnement habituel, les rôles figés et les process rassurants finissent par enfermer. L'attractivité stagne car le récit n'est plus vivant. Ce qui protégeait autrefois devient aujourd'hui une limite.

## Le Moteur Invisible - Neurosciences

### Le biais de sécurité (Amygdale)

Le cerveau ne cherche pas d'abord l'épanouissement, mais la prévisibilité. Il tolère souvent un dysfonctionnement connu plutôt qu'une liberté incertaine.

## Miroir & Action

**Question Miroir :** Quel fonctionnement historique protège encore notre organisation mais nous limite aujourd'hui ?

**Piste d'Action :** Cartographier vos rituels RH et managériaux devenus obsolètes.

# Chapitre 2 : Les signaux faibles, ou l'appel au changement



## La Réalité RH & Business

### L'appel est rarement une grande crise

C'est un murmure : désengagement discret, candidats posant des questions plus incisives, collaborateurs clés partant 'pour un nouveau projet'. La promesse employeur sonne soudainement creux.

## Le Moteur Invisible - Neurosciences

### La Dopamine et l'écart

Le système nerveux détecte un désalignement entre ce qui est vécu et ce qui devient nécessaire. C'est une tension biologique entre le connu et l'appel d'un futur plus désirable.

## Miroir & Action

**Question Miroir : Quel signal RH ou managérial revient régulièrement et demande enfin à être écouté ?**

**Piste d'Action :** Créer un espace d'écoute neuro-sécurisé pour libérer la parole authentique.

# Chapitre 3 : Pourquoi les organisations refusent leur propre transformation



| La Réalité RH & Business                                                                                                                                                                                                                          | Le Moteur Invisible - Neurosciences                                                                                                                                                                                                                        | Miroir & Action                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Les rationalisations du système</b><br><br>“On n’a pas le temps”, “Les équipes ne suivront pas”. L’entreprise refuse<br>L’entreprise refuse d’adapter son discours RH par peur d’exposer sa culture réelle. On préfère vendre une image lisse. | <b>L’alarme défensive</b><br><br>Le système nerveux associe l’inconnu au risque (perte de repères, de statut). Le refus n’est pas un manque de courage, c’est une biologie de protection.<br>Croyance<br>↓<br>Pensée<br>↓<br>Comportement<br>↓<br>Résultat | <b>Question Miroir :</b><br><br>Quelle sécurité ou croyance collective risquons-nous de perdre si nous changeons vraiment ?<br><br><b>Piste d’Action :</b><br><br>Identifier la peur cachée derrière le “non” collectif plutôt que de forcer le passage. |

# Chapitre 4 : Le passage du seuil et l'intervention du Mentor



La Réalité RH & Business

## Du discours à l'incarnation

Comprendre ne suffit pas. L'entreprise doit passer du discours RH ('Nous sommes bienveillants') à l'acte. C'est ici que l'accompagnement externe sécurise le passage à l'action.

Le Moteur Invisible - Neurosciences

## Cortex préfrontal et Apaisement

Le cerveau ne croit que ce qu'il expérimente. Il a besoin d'un cadre sécurisé (GABA) pour oser un nouveau comportement sans déclencher l'alarme défensive.

Miroir & Action

## Question Miroir :

Quel acte simple, s'il était posé aujourd'hui, rendrait notre transformation culturelle réelle ?

## Piste d'Action :

Choisir un 'petit acte' stratégique d'alignement et le réaliser publiquement.

# Chapitre 5 : La caverne organisationnelle (L'Épreuve de vérité)

La caverne est le lieu où l'on affronte les silos et les incohérences évitées. Si un candidat ou un collaborateur découvre un écart trop grand, la confiance est détruite.

| Le Récit Officiel<br>(Ce qui est affiché)                                                                                                                                   | Le Récit Vécu<br>(Ce qui est ressenti)                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Nous prônons l'innovation</li><li>- La bienveillance est au cœur de notre ADN</li><li>- L'équilibre pro/perso est garanti</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- L'erreur est lourdement sanctionnée</li><li>- Le micromanagement est la norme</li><li>- Les réunions à 19h sont valorisées</li></ul> |

**Dissonance Cognitive** : Cet écart épuise le cerveau collectif (Cortisol).  
**Action** : Faites un audit sans filtre des décalages entre votre vitrine RH et votre terrain.

# Chapitre 6 : La transformation profonde (Mourir à l'ancien modèle)



## La Réalité RH & Business



### L'abandon d'une ancienne identité

Ce n'est plus l'ajout d'une compétence, c'est l'abandon d'une posture (présentisme, culte de l'urgence).

L'entreprise ne 'fait' plus de la marque employeur, elle est sa marque employeur.

## Le Moteur Invisible - Neurosciences

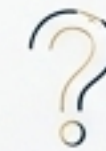


### Neuroplasticité

Les nouveaux chemins neuronaux (et culturels) se consolident exclusivement par la répétition.

Une nouvelle posture demande du temps pour devenir identitaire.

## Miroir & Action



### Question Miroir

Quelle ancienne version de notre management sommes-nous prêts à laisser partir ?



### Piste d'Action

Créer une 'identité-pont' qui honore le passé tout en dessinant clairement le futur.

# Chapitre 7 : Le retour avec l'élixir (L'Incarnation)



La Réalité RH & Business



## Le ROI de l'authenticité

L'entreprise revient avec une culture claire et transmissible. Baisse drastique du turnover (jusqu'à 50%), recrutement facilité, et des collaborateurs qui deviennent de véritables ambassadeurs.

Le Moteur Invisible - Neurosciences

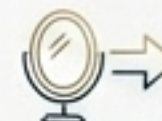


## Ocytocine et Ancrage

Le nouveau récit est intégré. Le cerveau collectif se sent en sécurité.

L'engagement devient naturel car il est basé sur une confiance et une appartenance réelles.

Miroir & Action



Question Miroir

Ce que nous avons traversé peut-il désormais éclairer d'autres talents ?



Piste d'Action

Ritualiser vos nouvelles pratiques pour qu'elles deviennent le standard indiscutable.

# Le Parcours Neuro-Compatible : La méthode NEOVISTA



Le changement neuro-compatible ne brutalise pas le vivant. Il crée les conditions exactes pour que le passage devienne possible, alignant enfin le discours stratégique et la réalité biologique.

# Auto-Diagnostic : La Carte de votre Organisation (1/2)

À quelle étape du **Voyage du Héros** se trouve votre entreprise ?

| Stade du Voyage                                            | Symptômes                                                                                                                       | Le besoin                             |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>Stade 1 : L'Appel<br/>(Le monde ordinaire s'épuise)</b> | Fatigue collective, 'On fait comme on a toujours fait', difficultés croissantes à recruter les bons profils.                    | Écoute neuro-sécurisée et diagnostic. |
| <b>Stade 2 : La Caverne<br/>(Le seuil de friction)</b>     | Tensions managériales, décalage visible entre le récit officiel et la réalité du terrain, prise de conscience du besoin d'aide. | Mentorat stratégique et alignement.   |

# Auto-Diagnostic : La Carte de votre Organisation (2/2)

À quelle étape du **Voyage du Héros** se trouve votre entreprise ?

| Stade du Voyage                                                  | Symptômes                                                                                                                                       | Le besoin                                           |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>Stade 3 : La Transformation<br/>(La plasticité en action)</b> | Rituels en évolution, nouveaux comportements valorisés, baisse de la résistance interne, alignement progressif.                                 | Répétition, ancrage et formation.                   |
| <b>Stade 4 : L'Élixir<br/>(L'incarnation stratégique)</b>        | Alignement parfait. Les talents postulent spécifiquement pour vos valeurs réelles, les collaborateurs sont engagés, la performance est durable. | Transmission et rayonnement de la marque employeur. |

"Le changement durable ne naît pas de la violence faite faite au système, mais de la précision avec laquelle on crée les conditions du passage."

### **Clarté Mentale (Stratégie)**

Aligner votre vision avec une précision absolue pour éliminer la dissonance cognitive collective.

### **Profondeur Humaine (Marque Employeur)**

Créer un environnement authentique où vos collaborateurs s'épanouissent et vos valeurs rayonnent.

### **Puissance Stratégique (Neurosciences)**

Bypasser la résistance naturelle au changement grâce aux lois de la biologie comportementale.

“

L'entreprise héroïque n'est pas celle  
qui prétend être parfaite. C'est celle  
qui accepte de **se transformer**  
avec **lucidité.**”

Une marque employeur forte n'est pas une vitrine décorative  
ou une campagne marketing. C'est une vérité organisée.

# Passez de la conscience à l'action.

Vous sentez l'appel ? Ne laissez pas votre organisation face au mur du refus.

**Diagnostic d'alignement  
NEOVISTA (30 min offert)**

Analysons ensemble l'alignement réel entre votre culture vécue, votre récit employeur et vos pratiques RH.

## NÉOVISTA

### TRANSFORMONS DEMAIN

Christophe Girin, Jean-Michel  
Chassin, Sandra Derosas

christophe@neo-vista.fr  
+33 6 50 19 17 26