

INGÉNIERIE NEURO-COMPORTEMENTALE DES ORGANISATIONS

ÉDITION OFFICIELLE 2026

La Grille des 10 Signaux Faibles de Rupture en CODIR

Baromètre Prédictif & Auto-Évaluation du Climat d'Équipe Dirigeante

Une rupture de gouvernance ne prévient jamais avec fracas : elle commence par de microscopiques glissements comportementaux (repli silencieux, apartés de couloir, consensus mou). Ce baromètre opérationnel permet au dirigeant de diagnostiquer la santé réelle de son comité de direction en 5 minutes avant la déflagration.

DOCTRINE FONDATRICE ISSUE DE L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE (212 PAGES)

ISBN / Amazon :
BOFC36Y2D4



« *Ce que tu as appris peut être désinstallé. Un comportement peut être programmé, déprogrammé et reprogrammé. Ce ne sont pas les chiffres qui pilotent les décisions, ce sont les mécanismes inconscients qui gouvernent les hommes.* »

— Hicham Ramli, Fondateur de la méthode CoachMaster® & Co-fondateur HB Global Networking

Les 3 Lois Neuro-Comportementales qui Régissent une Équipe de Direction :

LOI 01 • MODULE I (PP. 9-61)

La Boucle Pensée-Émotion-Action

Sous haute pression stratégique, le cortex préfrontal abdique au profit du système limbique : les directeurs ne décident plus selon la logique de l'entreprise, mais pour protéger leur sécurité psychologique.

LOI 02 • MODULE II (PP. 62-112)

Le Sabotage des Non-Dits

Ce qui n'est pas exprimé en séance plénière ne disparaît jamais : cela mute en cynisme, en rétention d'information et en résistance passive d'exécution dans les couloirs.

LOI 03 • MODULE III (PP. 113-162)

L'Effet Cascade Managérial

Un désalignement de 5% au sein du comité de direction génère une paralysie de 50% chez les managers N-1 et un turnover immédiat sur les talents opérationnels.



Baddre-eddine Bentaïb

Consultant Opérationnel & Sparring Partner
Dirigeants



Dr. Hicham Ramli

Praticien Senior, Expert Comportement &
Auteur

HB Global Networking

Cabinet de Conseil &
Gouvernance

Auto-Évaluez Votre Comité de Direction

Cochez le niveau de récurrence observé sur les 90 derniers jours : 0 = Jamais | 1 = Rare | 2 = Fréquent | 3 = Systématique

Score Maximal : 30 Points

BLOC I • RÉACTIONS INDIVIDUELLES SOUS PRESSION (MODULE I DU LIVRE : PENSÉE-ÉMOTION-ACTION)

NEUROSCIENCES DE LA DÉFENSE

#	SIGNAL OBSERVABLE SUR LE TERRAIN	ÉCHELLE DE PRÉSENCE
01	Le Repli Silencieux & la Rétention d'Information Un directeur clé cesse d'intervenir spontanément, réserve ses analyses pour des apartés ou acquiesce mollement sans s'engager. Mécanisme : Réflexe de fuite limbique face à la perte perçue de sécurité psychologique.	0 1 2 3
02	L'Hyper-Contrôle Agressif & le Dogmatisme Défensif Rigidité exacerbée sur son périmètre, rejet épidermique de toute remise en question transversale, monopolisation du temps de parole. Mécanisme : Réflexe de lutte de l'ego pour masquer une anxiété opérationnelle.	0 1 2 3
03	La Dissonance Décisionnelle (Oui en Public, Non en Couloirs) Consensus apparent lors du vote des orientations en séance, mais lenteur inexplicable ou résistance passive au moment de déployer. Mécanisme : Dissonance cognitive — refus du conflit frontal compensé par le torpillage silencieux.	0 1 2 3

BLOC II • DÉRIVES DE LA DYNAMIQUE COLLECTIVE (MODULE III DU LIVRE : HYGIÈNE RELATIONNELLE & CONFLITS)

ÉCOLOGIE DU COLLECTIF

#	SIGNAL OBSERVABLE SUR LE TERRAIN	ÉCHELLE DE PRÉSENCE
04	Les "Apartés de Couloir" Pré et Post-Réunions Les vrais arbitrages, critiques et alliances se nouent dans le bureau d'à côté avant ou juste après le CODIR officiel. Mécanisme : Création de sous-clans informels détruisant l'instance de gouvernance officielle.	0 1 2 3
05	La Mort du Débat Contradictoire Sain (Le Consensus Mou) Zéro confrontation intellectuelle bienveillante. Chacun évite de challenger les dossiers du voisin par peur de représailles. Mécanisme : Syndrome de la pensée de groupe (Groupthink) et résignation relationnelle.	0 1 2 3
06	Le Cynisme & l'Ironie Passive-Aggressive Micro-sourires en coin, piques déguisées sous l'humour, hochements de tête désabusés pendant les prises de parole de pairs. Mécanisme : Expression toxique détournée d'une colère ou d'un ressentiment non régulé.	0 1 2 3
07	L'Éléphant dans la Pièce (L'Évitement du Tabou Central) Le sujet majeur qui bloque la boîte (divergence stratégique, défaillance d'un membre) n'est jamais mis à l'ordre du jour. Mécanisme : Déclaration implicite d'impuissance et peur de faire éclater la structure.	0 1 2 3

BLOC III • IMPACT SYSTÉMIQUE & MANAGÉRIAL (MODULE II & IV DU LIVRE : POSTURE & IMPACT)

CONTAMINATION ORGANISATIONNELLE

#	SIGNAL OBSERVABLE SUR LE TERRAIN	ÉCHELLE DE PRÉSENCE
08	La Perte de Confiance Croisée & les Procès d'Intention Chaque retard ou imprévu technique d'un département est immédiatement interprété comme un acte de mauvaise volonté délibéré. Mécanisme : Biais d'attribution hostile détruisant le capital confiance inter-services.	0 1 2 3
09	La Contamination Émotionnelle des Équipes N-1 Les managers intermédiaires perçoivent le malaise, érigent des barrières entre services et attendent des arbitrages qui ne viennent jamais. Mécanisme : Mimétisme organisationnel descendant et chute de vélocité collective.	0 1 2 3
10	L'Épuisement Silencieux du Dirigeant (Le Dirigeant-Héros Isolé) Le PDG/DG compense tout en solitaire, arbitre en pompier permanent, travaille 70h/semaine et ne peut plus déléguer en toute confiance. Mécanisme : Syndrome du sauveur — seuil de rupture psychologique et risque de burnout sévère.	0 1 2 3

Grille de Scoring & Diagnostic de Risque

Faites la somme de vos points (sur 30) et situez le stade d'alerte de votre gouvernance :

0 À 7 POINTS

Zone Verte : Alignement Sain

Maturité élevée. Les désaccords sont exprimés frontalement avec bienveillance. La sécurité psychologique est préservée et les arbitrages restent fluides.

→ **Entretien semestriel d'hygiène relationnelle préventive.**

8 À 16 POINTS

Zone Ambre : Surchauffe & Tensions

Alerte active. Les non-dits s'installent. La vitesse d'exécution baisse de 25 à 40%. Risque élevé de désengagement d'un directeur clé dans les 6 mois.

→ **Cadrage obligatoire & audit flash avant cristallisation.**

17 À 30 POINTS

Zone Rouge : Rupture Imminente

Danger critique. Paralysie décisionnelle, départ imminent d'un pilier, guerre d'associés ou déflagration humaine sous 60 jours. La boîte perd de la valeur chaque jour.

→ **Intervention commando d'urgence sous 48h impérative.**

180 k€ à 450 k€

COÛT MOYEN D'UN CONFLIT CODIR
NON RÉSOLU

-35 %

PERTE DE VÉLOCITÉ
STRATÉGIQUE N-1

48 h

DÉLAI HB GLOBAL POUR POSER LE
DIAGNOSTIC NEUTRE

Les 3 Leviers de Régulation Extraits du Livre pour Casser la Spirale :

LEVIER 01

Sortir du Triangle Dramatique

Mettre fin au jeu toxique Victime / Persécuteur / Sauveur dans lequel s'enferment souvent les fondateurs et directeurs en conflit d'ego.

LEVIER 02

La Purge des Non-Dits Sécurisée

Créer un cadre étanche avec un tiers neutre de haut niveau pour poser les sujets tabous sans risquer d'explosion relationnelle.

LEVIER 03

Reprogrammer l'Alliance de But

Substituer la défense des territoires personnels par une contractualisation comportementale transparente et partagée par le CODIR.

SOLUTION D'INTERVENTION COMMANDO

Le Parcours Dirigeant 48h : Transformation & Alignement CODIR

Conçu pour les directeurs généraux et associés qui ne peuvent pas se permettre des mois de thérapie d'entreprise : nous intervenons sur site pour désamorcer les bombes sous secret professionnel absolu.

Phase 01 • J+0

Immersion & Écoute Neutre

Entretiens individuels confidentiels de 45 min avec chaque membre clé du CODIR. Cartographie exhaustive des perceptions et des non-dits sans filtre managérial.

Phase 02 • J+1

Diagnostic & Matrice Systémique

Analyse croisée selon les 4 modules de l'ouvrage *Maîtriser le Comportement Humain*. Mise en lumière des points d'achoppement réels et des coûts cachés.

Phase 03 • J+2

Séance Fermée de Régulation

Restitution en séance fermée sous facilitation HB Global. Désamorçage des rivalités d'ego, réalignement stratégique et signature du pacte d'exécution.

POUR VOS ÉQUIPES & MANAGERS

**Séminaires & Masterclasses Intra-Entreprises**

En complément de nos audits commando, le cabinet anime des masterclasses pour diffuser la culture de l'intelligence émotionnelle et de la haute confiance dans vos strates managériales. Ouvrage remis à chaque participant.

ÉCHANGE CONFIDENTIEL SANS ENGAGEMENT

Votre score dépasse 8 points ? Ne laissez pas la friction s'enkyster.

Réservez un échange de 20 minutes directement avec Baddre-eddine Bentaïb ou Dr. Hicham Ramli pour un premier cadrage neutre.

RÉSERVER MON ÉCHANGE (48H)

100% Confidentiel • Zéro Engagement

Cabinet HB Global Networking

Orléans • Paris • Hub International Ho Chi Minh
contact@hbglobalnetworking.com • hbglobalnetworking.com

Baddre-eddine Bentaïb & Dr. Hicham Ramli

Associés & Consultants de Direction