

LIVRE BLANC

La Disponibilité Cognitive

Nouveau marqueur du fonctionnement humain au XXI^e siècle

Comprendre, mesurer et préserver la capacité humaine à penser dans un environnement saturé d'informations.

Auteur

Grégory Lapu

Neuropsychologue

Mars 2026

Résumé

Dans un monde caractérisé par l'abondance informationnelle, l'hyper-connectivité et l'accélération des environnements professionnels, une ressource devient progressivement critique : la capacité réelle des individus et des collectifs à mobiliser leurs ressources mentales pour penser, décider et agir efficacement.

Ce livre blanc propose d'introduire et de structurer la notion de **disponibilité cognitive**, définie comme la part réellement mobilisable des ressources mentales dans un contexte donné.

À partir d'une synthèse de travaux issus de la psychologie cognitive, des neurosciences, de la neuropsychologie et des sciences organisationnelles, ce document montre que de nombreux phénomènes contemporains — surcharge informationnelle, fatigue décisionnelle, burn-out, instabilité attentionnelle ou perte de profondeur cognitive — peuvent être interprétés comme des variations d'un même état fonctionnel : la disponibilité cognitive.

Le document propose également un cadre de mesure opérationnel à travers le **Baromètre de Disponibilité Cognitive™**, un instrument destiné à rendre observable l'état cognitif réel dans lequel évoluent les individus, les équipes et les organisations.

L'objectif n'est pas d'introduire un nouvel indicateur de performance, mais de rendre visible une condition préalable souvent négligée : la capacité humaine à penser avec clarté dans un environnement de complexité croissante.

La disponibilité cognitive pourrait ainsi constituer une nouvelle métrique permettant d'articuler performance, santé mentale et fonctionnement organisationnel dans les environnements contemporains.

Table des matières

I. La grande fatigue invisible : de la rareté du savoir à la rareté de la pensée

Comment la transformation de l'environnement informationnel produit une saturation cognitive diffuse — et pourquoi cela constitue le défi central de notre époque.

II. Pourquoi les modèles actuels ne suffisent plus

Limites des approches centrées sur le bien-être, la performance ou la psychopathologie.

III. Définition de la Disponibilité Cognitive

Présentation du concept et clarification de sa portée fonctionnelle.

IV. Le modèle scientifique intégré et le continuum

Synthèse des travaux issus de la charge cognitive, de la mémoire de travail, de la fatigue décisionnelle, de la charge allostatique et des neurosciences attentionnelles. Une lecture unifiée reliant surcharge, sous-stimulation et instabilité attentionnelle.

V. Pourquoi il devient nécessaire de mesurer : le Baromètre de Disponibilité Cognitive™

L'absence d'indicateur précoce. Présentation conceptuelle d'un instrument de mesure destiné à rendre observable la disponibilité cognitive.

VI. Implications pour les organisations et les individus

Impact sur la décision, l'innovation, la coopération et la performance collective. Surcharge mentale, procrastination, fatigue cognitive et restauration des marges mentales.

Conclusion — Vers une nouvelle métrique humaine : Restaurer la capacité à penser

La disponibilité cognitive comme indicateur transversal du fonctionnement humain dans un monde de complexité croissante.

Note méthodologique

Ce livre blanc propose une synthèse conceptuelle destinée à structurer une notion émergente : **la disponibilité cognitive**.

Cette notion est introduite comme une **variable fonctionnelle intermédiaire** permettant de décrire la capacité réelle d'un individu ou d'un collectif à mobiliser efficacement ses ressources mentales dans un contexte donné.

Le document repose sur une approche intégrative croisant plusieurs champs de recherche :

- psychologie cognitive
- neurosciences attentionnelles
- neuropsychologie clinique
- psychologie du travail
- sciences organisationnelles

L'objectif n'est pas d'introduire une nouvelle discipline, mais de **relier des modèles scientifiques existants autour d'une variable commune : la capacité cognitive réellement mobilisable dans un environnement donné**.

Fondements scientifiques mobilisés

La réflexion présentée dans ce document s'appuie notamment sur plusieurs cadres théoriques reconnus :

Théorie de la charge cognitive

Sweller, J. (1988)

Modèle de la mémoire de travail

Baddeley, A. & Hitch, G. (1974) — Baddeley, A. (2000)

Fatigue décisionnelle et épuisement des fonctions exécutives

Baumeister, R. et al. (1998)

Charge allostatique et impact du stress chronique sur le cerveau

McEwen, B. (1998 ; 2017)

Réseaux attentionnels et régulation cognitive

Posner, M. & Petersen, S. (1990)

Altérations du cortex préfrontal sous stress

Arnsten, A. (2009)

Réserve cognitive et vieillissement cérébral

Stern, Y. (2002)

Épuisement professionnel et fonctionnement cognitif

Maslach, C. & Leiter, M. (2016)

Ces travaux décrivent chacun des mécanismes influençant la mobilisation des ressources mentales.

Le concept de **disponibilité cognitive** proposé dans ce livre blanc vise à **articuler ces mécanismes au sein d'une lecture fonctionnelle commune**, permettant d'observer la capacité réelle des individus et des collectifs à mobiliser leurs ressources mentales dans des environnements complexes.

Portée du document

Ce livre blanc constitue :

- une **proposition de cadre conceptuel**
- une **synthèse scientifique transversale**
- une **base de réflexion pour les organisations, les professionnels de santé et les chercheurs**

Il introduit également un instrument exploratoire :

le Baromètre de Disponibilité Cognitive™

destiné à rendre observable l'état fonctionnel de la disponibilité cognitive dans différents contextes (individuel, collectif et organisationnel).

Les développements présentés dans ce document ont vocation à être *enrichis, discutés et évalués empiriquement dans le cadre de recherches futures et d'applications terrain.*

Mention d'auteur

Le concept de **Disponibilité Cognitive** et l'architecture du **Baromètre de Disponibilité Cognitive™** présentés dans ce document constituent une proposition conceptuelle développée par l'auteur.

Toute reproduction, adaptation ou utilisation de ce cadre conceptuel doit mentionner explicitement la source.

Auteur

Grégory Lapu

Neuropsychologue

Pourquoi ce document existe

Les transformations contemporaines des environnements professionnels et informationnels sont largement documentées. Accélération des rythmes de travail, multiplication des sollicitations attentionnelles, intensification décisionnelle et saturation informationnelle modifient progressivement les conditions dans lesquelles les individus pensent, décident et agissent.

Ces évolutions sont généralement analysées à travers plusieurs cadres : performance, engagement, bien-être au travail, risques psychosociaux ou santé mentale. Chacun de ces cadres éclaire une partie du phénomène.

Cependant, une question plus fondamentale reste encore peu formalisée :

dans quel état cognitif réel les individus et les collectifs fonctionnent-ils au quotidien ?

Autrement dit, quelle part de leurs ressources mentales est réellement disponible pour analyser, décider et agir dans des environnements de plus en plus complexes ?

Ce livre blanc propose d'explorer cette question à travers la notion de **disponibilité cognitive**.

L'objectif de ce document est triple :

- proposer un cadre conceptuel permettant de comprendre cette variable fonctionnelle ;
- synthétiser les travaux scientifiques qui éclairent les mécanismes impliqués ;
- introduire un outil de mesure destiné à rendre cette dimension observable : le **Baromètre de Disponibilité Cognitive™**.

Ce travail constitue une première proposition de structuration d'un concept appelé à être discuté, enrichi et testé empiriquement dans différents contextes professionnels et organisationnels.

Chapitre I : La grande fatigue invisible — de la rareté du savoir à la rareté de la pensée

Depuis plusieurs années, un phénomène traverse silencieusement les organisations, les institutions et les trajectoires individuelles.

Les professionnels sont formés.

Les outils n'ont jamais été aussi performants.

L'accès à l'information est instantané.

Les connaissances sont disponibles en permanence.

Et pourtant, quelque chose se dérègle.

Jamais les individus n'ont disposé d'autant de ressources intellectuelles, technologiques et organisationnelles.

Jamais, dans le même temps, ils n'ont rapporté un sentiment aussi massif de fatigue mentale, de saturation attentionnelle et de difficulté à penser clairement.

Selon l'Organisation mondiale de la santé, le burn-out est désormais reconnu comme un phénomène professionnel majeur. Les études internationales montrent une augmentation continue de l'épuisement professionnel, des troubles anxieux liés au travail et de la fatigue décisionnelle chez les cadres comme chez les soignants (WHO, 2019 ; Maslach & Leiter, 2016).

Mais le burn-out ne constitue probablement pas le début du problème.

Il en est la phase visible.

Avant l'effondrement, il existe une période beaucoup plus longue, beaucoup plus diffuse, rarement nommée : une diminution progressive de la capacité à mobiliser ses ressources mentales sans effort excessif.

Les personnes concernées ne sont pas nécessairement dépressives.

Elles ne sont pas désengagées.

Elles continuent de fonctionner.

Elles travaillent.

Elles prennent des décisions.

Elles assurent leurs responsabilités.

Mais leur cerveau n'a plus de marge.

Pendant une grande partie de l'histoire humaine, la valeur intellectuelle reposait sur un principe simple : l'accès au savoir.

L'information était rare. Difficile à obtenir. Lente à transmettre.

Apprendre exigeait du temps, des ressources et souvent une position sociale privilégiée. Accéder à des livres, rencontrer un enseignant, suivre une formation spécialisée ou intégrer un cercle d'expertise constituait déjà un avantage majeur.

Dans ce contexte, le capital intellectuel se confondait largement avec la connaissance elle-même. Savoir davantage signifiait penser mieux.

Cette logique a profondément structuré nos institutions éducatives, nos organisations professionnelles et nos critères d'évaluation de l'intelligence. Pendant des siècles, ce modèle a fonctionné.

1. Hier : la rareté du savoir

Dans un monde où l'information circulait lentement, l'effort cognitif principal consistait à acquérir du contenu mental.

L'élève devait mémoriser. Le professionnel devait apprendre. Le dirigeant devait maîtriser plus de connaissances que ses pairs.

La compétence reposait sur la possession d'un stock informationnel supérieur.

Cette réalité expliquait également la stabilité relative des trajectoires professionnelles : apprendre longtemps permettait ensuite d'exercer durablement. Le savoir constituait un capital relativement stable, transmissible et cumulatif.

Penser revenait essentiellement à mobiliser ce qui avait été appris auparavant. La difficulté était d'accéder à l'information, pas de la trier.

2. Aujourd'hui : la rareté de l'attention

Depuis environ deux décennies, un renversement progressif s'est opéré. L'information n'est plus rare. Elle est devenue abondante.

Chaque individu dispose désormais d'un accès quasi instantané à une quantité de connaissances autrefois inimaginable : bases de données scientifiques, contenus pédagogiques en ligne, formations numériques, moteurs de recherche avancés et systèmes d'intelligence artificielle capables de produire analyses et synthèses en quelques secondes.

Le problème contemporain n'est plus :

Comment trouver l'information ?

Il devient :

Comment ne pas être submergé par elle ?

Ce changement transforme profondément la nature de l'effort cognitif. Le cerveau humain, conçu pour évoluer dans un environnement informationnel limité, se retrouve exposé à un flux continu de sollicitations : notifications, messages, réunions, contenus numériques, décisions rapides et interruptions constantes.

L'activité mentale se fragmente. Le temps cognitif continu devient une ressource rare.

Or, l'attention constitue la condition d'entrée de toute activité intellectuelle. Sans attention stable, il n'existe ni compréhension approfondie, ni créativité durable, ni prise de décision de qualité.

Ainsi, l'avantage compétitif contemporain ne dépend plus uniquement de ce que l'on sait, mais de ce à quoi l'on parvient réellement à consacrer son attention.

3. Demain : la rareté de la profondeur cognitive

Une nouvelle transformation est désormais en cours. L'émergence de l'intelligence artificielle accélère encore ce mouvement.

Aujourd'hui, une question complexe peut recevoir une réponse immédiate. Un texte peut être résumé instantanément. Une analyse peut être générée en quelques secondes.

L'accès au savoir tend progressivement vers une forme de quasi-gratuité cognitive. Lorsque les réponses deviennent disponibles en permanence, la valeur intellectuelle ne repose plus sur la capacité à produire rapidement une information. Elle se déplace vers une compétence différente : la capacité à penser en profondeur.

Penser en profondeur signifie maintenir une idée suffisamment longtemps pour la transformer, relier des informations dispersées, tolérer l'incertitude sans rechercher immédiatement une solution, élaborer avant d'agir.

Or, ces conditions deviennent paradoxalement plus difficiles à réunir dans un environnement saturé d'informations. Un cerveau continuellement interrompu peine à développer une réflexion complexe. Un esprit sursollicité privilégie la réaction rapide plutôt que l'élaboration.

Nous entrons ainsi dans une situation inédite :

plus l'intelligence devient accessible, plus la pensée profonde devient exceptionnelle.

4. Le paradoxe contemporain

Jamais les individus n'ont disposé d'autant d'outils cognitifs.

Jamais les organisations n'ont autant investi dans la formation, l'innovation et l'optimisation des processus.

Et pourtant, un sentiment collectif apparaît dans de nombreux environnements professionnels et personnels : celui d'être compétent mais inefficace.

Les individus savent. Ils comprennent. Ils sont formés.

Mais ils peinent à mobiliser pleinement leurs capacités.

Les décisions deviennent mentalement coûteuses. La procrastination augmente malgré la motivation. La fatigue apparaît sans effort physique majeur. La créativité semble plus difficile à maintenir dans la durée.

Ce phénomène ne traduit pas nécessairement une baisse des compétences ni une fragilité individuelle. Il pourrait révéler un déplacement plus profond : la ressource devenue rare n'est plus l'information.

La ressource devenue rare est la bande passante mentale nécessaire pour penser réellement.

5. Une transition silencieuse

Les grandes transformations historiques sont rarement perçues lorsqu'elles se produisent. Elles s'installent progressivement, jusqu'à devenir évidentes rétrospectivement.

Après une époque dominée par la rareté du savoir, puis par la rareté de l'attention, émerge désormais une contrainte nouvelle : la rareté de la profondeur cognitive.

Penser, décider avec clarté, créer durablement ou coopérer efficacement ne dépend pas uniquement de l'intelligence ou de la motivation. Ces activités supposent un état préalable : la possibilité réelle pour le cerveau de mobiliser ses ressources sans surcharge excessive.

Autrement dit, elles supposent une disponibilité cognitive suffisante.

6. Vers une nouvelle grille de lecture

Si la profondeur cognitive devient le véritable avantage humain dans un monde d'intelligence augmentée, une question centrale apparaît :

Pourquoi mesurons-nous la performance, l'engagement ou la productivité... mais presque jamais la capacité cognitive réellement disponible pour penser ?

Cette interrogation conduit à introduire une nouvelle grille de lecture. Non pas centrée sur les compétences ou le bien-être. Mais sur la condition fonctionnelle qui rend ces dimensions possibles.

Cette condition porte un nom :

la disponibilité cognitive.

Chapitre II : Pourquoi les modèles actuels ne suffisent plus

Depuis plusieurs années, les organisations, les institutions de santé et les professionnels de l'accompagnement ont considérablement renforcé leurs efforts pour répondre à la montée des difficultés psychologiques liées au travail et à la vie moderne.

Programmes de qualité de vie au travail, prévention des risques psychosociaux, coaching professionnel, dispositifs de soutien psychologique ou sensibilisation au burn-out se sont largement développés.

Cette évolution constitue une avancée importante. Elle témoigne d'une prise de conscience collective : le fonctionnement humain ne peut plus être dissocié des conditions cognitives et émotionnelles dans lesquelles il s'inscrit.

Pourtant, malgré ces initiatives, un constat persiste.

Les dispositifs d'aide se multiplient. Les ressources existent. Les discours sur la santé mentale se démocratisent.

Et pourtant, les indicateurs de fatigue professionnelle, d'épuisement psychique et de désengagement continuent d'augmenter dans de nombreux secteurs.

Selon l'Organisation mondiale de la santé, le stress professionnel constitue aujourd'hui l'un des principaux facteurs de dégradation de la santé globale des travailleurs. Plusieurs méta-analyses montrent également une association croissante entre surcharge professionnelle chronique, altération des fonctions exécutives et épuisement émotionnel (Maslach & Leiter, 2016 ; Van der Linden et al., 2020).

Ce constat ne signifie pas que les approches actuelles sont inefficaces. Il suggère plutôt qu'elles interviennent à un moment déjà avancé du processus de dégradation.

1. Le modèle du bien-être au travail : agir sur l'expérience vécue

Les démarches de qualité de vie au travail (QVT) ont profondément modifié la manière dont les organisations abordent la santé des salariés. Elles ont permis de reconnaître l'importance :

- du climat relationnel,
- du sens du travail,
- de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle,
- et de la reconnaissance professionnelle.

Ces dimensions jouent indéniablement un rôle protecteur.

Cependant, la QVT agit principalement sur l'expérience subjective du travail. Or, une difficulté apparaît : il est possible de travailler dans un environnement objectivement bienveillant tout en présentant une fatigue cognitive importante.

Un salarié peut apprécier son travail tout en étant mentalement saturé. Une équipe peut disposer de bonnes conditions organisationnelles tout en perdant progressivement sa capacité de concentration ou de décision.

Le bien-être ne garantit pas nécessairement la disponibilité cognitive. Il améliore l'environnement. Il ne mesure pas la capacité mentale réellement mobilisable.

2. Le coaching et l'optimisation individuelle : intervenir sur les stratégies

Face aux difficultés de performance ou d'engagement, le coaching professionnel et les approches d'optimisation personnelle proposent généralement d'agir sur les stratégies individuelles.

Organisation du temps, gestion des priorités, motivation, développement du leadership ou amélioration des habitudes de travail constituent des leviers fréquemment mobilisés. Ces interventions peuvent produire des effets bénéfiques réels.

Mais elles reposent souvent sur une hypothèse implicite : si la personne ne parvient plus à fonctionner efficacement, c'est qu'elle doit modifier ses comportements ou ses méthodes.

Cette logique suppose que les ressources cognitives nécessaires à l'adaptation soient déjà disponibles. Or, lorsque la surcharge mentale devient chronique, le problème n'est plus uniquement stratégique.

Un cerveau saturé ne manque pas forcément de méthodes. Il manque de bande passante.

Demander davantage d'organisation à un système cognitif déjà surchargé peut paradoxalement augmenter la pression interne plutôt que la réduire. L'intervention agit alors sur les comportements visibles, sans toujours traiter la condition fonctionnelle sous-jacente.

3. Le burn-out : reconnaître l'effondrement

La reconnaissance du burn-out a constitué une étape majeure dans la compréhension contemporaine de la souffrance professionnelle. Les travaux fondateurs de Maslach ont montré que l'épuisement professionnel résulte d'une exposition prolongée à un stress chronique combinant surcharge, perte de contrôle perçue et désengagement progressif.

Le burn-out permet de nommer l'effondrement. Il rend visible une réalité longtemps ignorée.

Cependant, il présente une limite structurelle : il décrit une phase tardive du processus. Lorsque le burn-out est identifié, la dégradation cognitive et émotionnelle est déjà installée. Les capacités attentionnelles sont altérées. La fatigue décisionnelle est avancée. La récupération devient longue et incertaine.

Autrement dit, le burn-out constitue davantage un diagnostic de conséquence qu'un indicateur précoce. Il signale que le système a dépassé son seuil de régulation, mais ne permet pas toujours d'identifier quand ce seuil commence à être franchi.

4. La psychopathologie : catégoriser les troubles

La clinique psychiatrique et neuropsychologique offre des cadres diagnostiques indispensables pour comprendre les troubles mentaux : dépression, troubles anxieux, TDAH, troubles de l'adaptation ou épuisement sévère. Ces classifications sont essentielles pour orienter les soins et proposer des prises en charge adaptées.

Mais leur fonction première est diagnostique. Elles visent à identifier des états pathologiques caractérisés.

Or, une large proportion d'individus en difficulté aujourd'hui ne présentent pas nécessairement de trouble psychiatrique constitué. Ils fonctionnent encore. Ils travaillent. Ils assument leurs responsabilités.

Mais ils décrivent une sensation persistante de saturation mentale, de lenteur décisionnelle ou d'épuisement cognitif diffus. Ces situations restent souvent en dehors des catégories cliniques traditionnelles. Elles ne relèvent pas toujours de la pathologie. Elles relèvent d'un fonctionnement fragilisé.

5. Une lacune commune

Malgré leurs différences, ces approches partagent une caractéristique commune : elles interviennent après l'apparition des difficultés visibles. Elles agissent :

- lorsque la souffrance est ressentie,
- lorsque la performance diminue,
- lorsque le désengagement apparaît,
- ou lorsque le trouble devient identifiable.

Ce qu'elles mesurent rarement, c'est la variable amont : la capacité cognitive réellement disponible avant que les symptômes n'émergent.

Or, de nombreuses recherches en neurosciences et en psychologie cognitive suggèrent que la dégradation du fonctionnement exécutif précède souvent les manifestations émotionnelles ou comportementales observables (McEwen, 2017 ; Arnsten, 2009).

Avant l'épuisement, il existe une phase silencieuse. Une phase durant laquelle les individus restent compétents mais mobilisent leurs ressources au prix d'un effort interne croissant. Cette phase demeure largement invisible.

6. Le besoin d'une nouvelle grille de lecture

Si les modèles actuels agissent sur le bien-être, les stratégies individuelles, la pathologie ou la crise... alors une question demeure : que se passe-t-il avant tout cela ?

Comment comprendre le moment où un individu ou une organisation fonctionne encore, mais commence déjà à perdre sa capacité à penser avec fluidité ?

Il semble manquer une variable intermédiaire : une variable capable de relier la performance, la santé mentale, la fatigue cognitive et le fonctionnement quotidien.

Une variable permettant non pas seulement de réparer ou d'accompagner... mais d'observer et de réguler plus tôt.

C'est précisément ce vide conceptuel qui conduit à introduire une notion différente : centrée non sur la souffrance ni sur la performance, mais sur la condition fonctionnelle qui rend les deux possibles.

Chapitre III : Définition de la Disponibilité Cognitive

La disponibilité cognitive désigne la capacité réelle d'un individu ou d'un collectif à mobiliser efficacement ses ressources mentales pour penser, décider et agir, sans surcharge interne excessive.

Cette définition appelle plusieurs clarifications.

La disponibilité cognitive n'est pas l'intelligence. Un individu peut posséder un haut niveau de compétences et pourtant présenter une faible disponibilité cognitive.

Elle n'est pas non plus la motivation. On peut vouloir agir sans parvenir à mobiliser les ressources mentales nécessaires pour le faire avec clarté.

Elle ne se confond pas avec la performance. La performance observable peut masquer un effort interne considérable.

Enfin, elle ne correspond pas à la santé mentale au sens clinique. Un individu peut ne présenter aucun trouble psychiatrique et néanmoins fonctionner avec une disponibilité cognitive altérée.

La disponibilité cognitive constitue un état fonctionnel dynamique. Elle renvoie à la part réellement mobilisable des capacités mentales à un moment donné. Autrement dit, elle mesure non pas ce que le cerveau sait faire en théorie, mais ce qu'il peut effectivement faire dans les conditions réelles où il évolue.

Une variable fonctionnelle intermédiaire

Pour comprendre son importance, il est utile de la situer comme une variable intermédiaire entre les capacités théoriques et les comportements observables.

Les capacités cognitives fondamentales — attention, mémoire de travail, fonctions exécutives — constituent le potentiel. Les comportements — décisions, actions, créativité, coopération — constituent l'expression visible. Entre les deux existe un espace souvent ignoré : celui de la mobilisation effective.

Un individu peut disposer d'une mémoire performante mais ne pas parvenir à l'utiliser efficacement lorsqu'il est saturé d'informations. Il peut posséder d'excellentes compétences analytiques mais voir sa prise de décision altérée par une fatigue cognitive accumulée.

La disponibilité cognitive mesure cet espace. Elle représente la bande passante mentale réellement accessible. Elle ne mesure pas le potentiel maximal. Elle mesure la part réellement exploitable.

Une notion transversale

La disponibilité cognitive n'est pas propre à un domaine particulier. Elle traverse :

- le fonctionnement individuel,
- la dynamique des équipes,
- la performance organisationnelle,
- le vieillissement cognitif,
- les profils neurodéveloppementaux,
- les contextes de surcharge comme de sous-stimulation.

Elle peut diminuer sous l'effet d'une hyperstimulation chronique, comme dans le burn-out. Elle peut également s'éroder en contexte de sous-sollicitation prolongée, comme dans certaines situations de désengagement ou de retraite mal accompagnée.

Dans tous les cas, le phénomène observable est similaire : la capacité à penser avec fluidité se réduit.

Un état, pas une étiquette

Il est essentiel de souligner que la disponibilité cognitive ne constitue pas une étiquette diagnostique. Elle ne classe pas les individus. Elle décrit un état.

Un état qui peut évoluer. Un état qui peut être restauré. Un état qui peut être stabilisé.

Elle fonctionne comme un indicateur fonctionnel, comparable à une jauge. Une jauge basse n'implique pas une incapacité définitive. Elle signale simplement que les ressources mobilisables sont temporairement réduites.

Cette distinction est fondamentale. Elle permet de sortir d'une logique binaire opposant normalité et pathologie. La disponibilité cognitive introduit une lecture graduelle et dynamique du fonctionnement humain.

Une condition préalable à la profondeur

Dans un environnement saturé d'informations et d'interruptions, la disponibilité cognitive devient la condition préalable à toute pensée élaborée. Penser en profondeur nécessite :

- une attention suffisamment stable,
- une charge exécutive régulée,
- une récupération mentale effective,
- une capacité à maintenir une idée sans interruption excessive.

Lorsque la disponibilité cognitive diminue, ces fonctions ne disparaissent pas. Elles deviennent plus coûteuses. Plus lentes. Plus fragiles.

C'est ce coût invisible qui constitue aujourd'hui l'un des enjeux majeurs du fonctionnement humain contemporain.

Une nouvelle métrique possible

Si la disponibilité cognitive représente la part réellement mobilisable des ressources mentales, alors elle peut être envisagée comme une variable mesurable.

L'objectif n'est pas de juger, ni de diagnostiquer une pathologie — mais de comprendre, et surtout d'anticiper.

Elle offre un cadre conceptuel permettant d'articuler des phénomènes jusqu'ici abordés séparément : fatigue décisionnelle, surcharge informationnelle, baisse de concentration, perte d'efficacité subjective, instabilité attentionnelle.

Elle constitue ainsi une hypothèse structurante : celle selon laquelle la capacité à penser ne dépend pas uniquement de l'intelligence ou de la volonté, mais d'un état fonctionnel préalable.

Cet état porte un nom.

La disponibilité cognitive.

Chapitre IV : Le modèle scientifique intégré et le continuum

La disponibilité cognitive ne constitue pas une théorie isolée ni un concept émergent sans fondement empirique. Elle propose une synthèse transversale de plusieurs cadres scientifiques établis, issus de la psychologie cognitive, des neurosciences, de la neuropsychologie clinique et de la recherche organisationnelle.

Autrement dit, elle n'ajoute pas une nouvelle discipline. Elle relie des modèles qui décrivent chacun une partie du phénomène, sans toujours les articuler entre eux.

1. La théorie de la charge cognitive : les limites structurelles du traitement mental

La théorie de la charge cognitive, développée par John Sweller (1988), repose sur un principe simple : la mémoire de travail possède une capacité limitée. Lorsque la charge informationnelle dépasse cette capacité, l'apprentissage et la performance diminuent.

Cette théorie distingue plusieurs types de charges :

- la charge intrinsèque (complexité de la tâche),
- la charge extrinsèque (présentation de l'information),
- la charge pertinente ou germane (mobilisation utile des ressources).

Dans un environnement saturé d'informations et d'interruptions, la charge extrinsèque augmente mécaniquement. La disponibilité cognitive peut être comprise comme l'espace restant une fois ces charges intégrées. Lorsque la charge totale dépasse la capacité de la mémoire de travail, la disponibilité cognitive diminue. Le cerveau reste capable. Mais il devient saturé.

2. La mémoire de travail : la bande passante exécutive

Les travaux d'Alan Baddeley (Baddeley & Hitch, 1974 ; Baddeley, 2000) ont montré que le traitement simultané de l'information repose sur un système exécutif central coordonnant plusieurs sous-composants.

La mémoire de travail constitue la bande passante cognitive nécessaire pour maintenir une information active, manipuler des données, planifier une action ou prendre une décision. Or, elle est particulièrement sensible à la distraction, à la fatigue et au stress chronique.

Lorsque cette bande passante est encombrée par des informations non pertinentes ou des préoccupations persistantes, la capacité de traitement diminue. La disponibilité cognitive reflète directement l'état fonctionnel de la mémoire de travail dans un contexte donné.

3. La fatigue décisionnelle : l'épuisement des fonctions exécutives

Les recherches sur la fatigue décisionnelle (Baumeister et al., 1998 ; Vohs et al., 2008) ont montré que la prise de décision répétée entraîne une diminution progressive des capacités d'autorégulation. Plus un individu doit effectuer de choix successifs, plus la qualité des décisions ultérieures peut se dégrader.

La fatigue décisionnelle ne correspond pas à un déficit de compétence. Elle traduit une érosion temporaire des ressources exécutives mobilisables. La disponibilité cognitive diminue lorsque ces ressources sont sollicitées de manière prolongée sans récupération adéquate.

4. La charge allostatique : le coût biologique du stress chronique

Le concept de charge allostatique, développé par Bruce McEwen (1998 ; 2017), décrit l'impact physiologique du stress chronique sur l'organisme. Lorsque l'axe HPA est activé de manière répétée, l'organisme mobilise des ressources adaptatives. À court terme, cette activation est protectrice. À long terme, elle entraîne une usure des systèmes neurobiologiques impliqués dans la régulation émotionnelle et cognitive.

Des recherches en neurosciences ont montré que le stress chronique peut altérer le fonctionnement du cortex préfrontal — région clé des fonctions exécutives — et modifier les circuits attentionnels (Arnsten, 2009).

5. Réserve cognitive et vieillissement : la capacité de compensation

Les travaux sur la réserve cognitive (Stern, 2002) ont montré que certaines personnes maintiennent un fonctionnement intellectuel élevé malgré des atteintes cérébrales ou un vieillissement avancé. Cette réserve correspond à la capacité du cerveau à recruter des réseaux alternatifs pour compenser des pertes structurelles. Cependant, elle n'est pas infinie.

Chez certains seniors, une diminution de stimulation cognitive ou un désengagement progressif peuvent entraîner une baisse de l'activation fonctionnelle. La surcharge n'est pas le seul facteur de dégradation : la décharge peut également diminuer la disponibilité cognitive.

6. Neurosciences attentionnelles : stabilité et fragmentation

Les recherches sur les réseaux attentionnels (Posner & Petersen, 1990 ; Corbetta & Shulman, 2002) distinguent plusieurs systèmes impliqués dans l'orientation, le maintien et le contrôle de l'attention. Dans un environnement saturé d'interruptions, le coût de ces micro-interruptions est cumulatif. Chaque changement de tâche implique une reconfiguration des réseaux neuronaux, ce qui consomme des ressources exécutives.

La fragmentation attentionnelle réduit la capacité à maintenir une activité cognitive soutenue. La disponibilité cognitive reflète l'équilibre entre stabilité attentionnelle et dispersion.

7. TDAH adulte : instabilité et mobilisation fluctuante

Les recherches sur le TDAH chez l'adulte montrent que les difficultés ne concernent pas l'intelligence, mais la régulation attentionnelle et exécutive. L'instabilité du contrôle inhibiteur traduit une mobilisation fluctuante des ressources cognitives.

Dans ce contexte, la disponibilité cognitive peut être comprise comme instable plutôt que simplement réduite. Elle varie selon l'intérêt, le niveau de stimulation et le contexte émotionnel. Cette perspective élargit le modèle : la disponibilité cognitive n'est pas uniquement une question de quantité, mais aussi de régulation.

8. Burn-out et sous-stimulation : deux voies vers un même phénomène

Les recherches sur le burn-out montrent une altération progressive des fonctions exécutives et attentionnelles en contexte de surcharge chronique. Mais des travaux sur le bore-out et la sous-stimulation professionnelle suggèrent également une baisse d'engagement cognitif et une réduction de l'activation motivationnelle.

Une surcharge excessive peut épuiser les ressources. Une sous-stimulation prolongée peut atrophier leur mobilisation. Dans les deux cas, le résultat observable est similaire : une diminution de la fluidité cognitive.

9. Une synthèse intégrative

Ces modèles partagent un point commun : ils décrivent chacun une condition qui influence la capacité du cerveau à mobiliser ses ressources. Mais ils restent souvent compartimentés : pédagogie, neurosciences, psychopathologie, organisation du travail, vieillissement.

La disponibilité cognitive propose une lecture intégrative, articulant la charge cognitive, la capacité de mémoire de travail, l'épuisement décisionnel, la charge allostatique, la réserve cognitive, l'instabilité attentionnelle, et les effets de la surcharge comme de la sous-stimulation.

L'idée centrale : la disponibilité cognitive diminue lorsque la mobilisation des ressources mentales devient coûteuse, instable ou entravée — que cette entrave provienne d'un excès de stimulation ou d'un déficit de sollicitation.

10. Une hypothèse structurante

En synthèse, la disponibilité cognitive ne remplace pas les modèles existants. Elle les relie. Elle offre une grille unifiée pour comprendre des phénomènes apparemment distincts : non pas comme des troubles isolés, mais comme des variations d'un même état fonctionnel. Un état mesurable. Un état modulable. Un état régulable.

Le continuum de la disponibilité cognitive

Burn-out, bore-out, retrait cognitif lié au vieillissement ou instabilité attentionnelle chez certains profils neuroatypiques semblent, à première vue, relever de problématiques distinctes. Les causes diffèrent. Les contextes diffèrent. Les trajectoires individuelles diffèrent.

Pourtant, les manifestations observées convergent fréquemment :

- fatigue mentale persistante,
- difficulté à prioriser,
- impression de saturation ou de brouillard cognitif,
- baisse de la créativité,
- décisions plus coûteuses,
- perte d'élan mental.

Ces similitudes suggèrent qu'au-delà des diagnostics ou des catégories sociales, un mécanisme fonctionnel commun pourrait être à l'œuvre. La disponibilité cognitive permet d'en proposer une lecture unifiée.

1. L'effondrement par surcharge : le burn-out cognitif

Le burn-out a longtemps été interprété comme une conséquence directe d'un excès de travail. Les modèles contemporains montrent cependant que le facteur déterminant n'est pas seulement la quantité de travail, mais l'accumulation d'exigences cognitives incompatibles avec les capacités de régulation du cerveau.

Dans un environnement d'interruptions permanentes, de décisions rapides et répétées, de multitâche constant et de charge émotionnelle élevée, le système cognitif fonctionne en activation prolongée. La mémoire de travail est continuellement sollicitée. Progressivement, le cerveau perd sa marge de fonctionnement.

Le problème n'est plus l'effort lui-même, mais l'impossibilité de revenir à un état basal. La disponibilité cognitive diminue malgré des compétences intactes. Le burn-out peut ainsi être interprété comme un effondrement de la disponibilité cognitive provoqué par la surcharge.

2. L'effondrement par sous-stimulation : le bore-out et le retrait cognitif

À l'opposé apparent du burn-out se situe le bore-out. Ici, la difficulté ne provient pas d'un excès d'exigences, mais d'un déficit prolongé de stimulation cognitive significative. Tâches répétitives, absence de sens perçu, faible autonomie décisionnelle conduisent à une baisse d'activation motivationnelle.

Fait remarquable : les symptômes fonctionnels ressemblent fortement à ceux observés dans la surcharge. Dans les deux cas, la disponibilité cognitive diminue. La surcharge épuise les ressources. La sous-stimulation les désactive. Le résultat fonctionnel converge.

3. L'instabilité neurodéveloppementale : les profils neuroatypiques

Dans les profils neurodéveloppementaux atypiques, en particulier le TDAH adulte, les capacités intellectuelles peuvent être élevées. Pourtant, la mobilisation cognitive apparaît instable : concentration

intense mais intermittente, fluctuations marquées d'efficacité mentale, fatigue cognitive disproportionnée.

Ces variations reflètent plutôt une difficulté à stabiliser la disponibilité cognitive dans le temps. Le phénomène central n'est pas l'intelligence, ni la motivation, ni même la compétence. Il s'agit de la stabilité de la disponibilité cognitive.

4. Le continuum de régulation cognitive

La disponibilité cognitive peut ainsi être envisagée comme un continuum dynamique. À une extrémité : la surcharge chronique. À l'autre : la sous-stimulation prolongée. Entre les deux : une zone d'équilibre caractérisée par une stimulation suffisante, des phases de récupération efficaces, une stabilité attentionnelle et une mobilisation cognitive flexible.

La disponibilité cognitive devient alors un indicateur transversal permettant de comprendre pourquoi des personnes très différentes rencontrent des difficultés similaires dans des environnements pourtant opposés.

Le fonctionnement optimal ne dépend pas uniquement de ce que nous sommes capables de faire, mais de la quantité réelle d'esprit disponible pour le faire.

Chapitre V : Pourquoi il devient nécessaire de mesurer - le Baromètre de Disponibilité Cognitive™

Toute avancée conceptuelle franchit un moment décisif : celui où elle cesse d'être uniquement explicative pour devenir opérationnelle.

Comprendre un phénomène constitue une étape essentielle. Mais tant qu'il ne peut être observé, suivi et objectivé, il demeure difficile à transformer durablement.

ce qui n'est pas mesuré ne peut être régulé.

Pendant longtemps, le fonctionnement humain a été évalué à travers des indicateurs indirects : les entreprises mesurent la performance, les institutions mesurent l'absentéisme, les équipes RH mesurent l'engagement, les cliniciens évaluent les symptômes.

Ces indicateurs partagent une limite commune : ils interviennent tardivement. Ils décrivent les conséquences visibles d'un déséquilibre déjà installé.

Or, si la disponibilité cognitive constitue la variable fonctionnelle permettant de penser, décider et agir efficacement, alors son absence crée une zone aveugle majeure. Un individu peut rester compétent tout en devenant progressivement indisponible cognitivement. Sans indicateur adapté, ces transformations demeurent invisibles.

Dans d'autres domaines, une telle situation semblerait inconcevable. La médecine ne traite plus uniquement les maladies déclarées ; elle mesure des facteurs de risque en amont. La prévention cardiovasculaire repose sur la surveillance de marqueurs biologiques avant l'accident. La régulation moderne repose sur l'anticipation.

La mesure de cette variable ouvre une nouvelle possibilité : passer d'une logique correctrice à une logique de pilotage. Il ne s'agit plus uniquement d'intervenir lorsque la souffrance apparaît, mais de suivre l'évolution de la capacité cognitive mobilisable au fil du temps.

Cette réflexion conduit naturellement à la conception d'un Indice de Disponibilité Cognitive, destiné à observer, comprendre et anticiper les variations de la capacité humaine à penser efficacement dans un monde de complexité croissante.

Le Baromètre de Disponibilité Cognitive™

Si la disponibilité cognitive constitue une condition préalable au fonctionnement humain efficace, elle doit pouvoir être observée. Non pas pour classer les individus ou évaluer leur valeur, mais pour comprendre l'état réel dans lequel un système humain fonctionne à un moment donné.

Le baromètre vise à mesurer non pas *ce que les personnes savent* ou *ce qu'elles valent*, mais **dans quelles conditions cognitives elles opèrent réellement.**

Passer d'une logique d'évaluation à une logique de pilotage

Le Baromètre de Disponibilité Cognitive™ introduit une logique différente : celle du pilotage. Comme un baromètre météorologique qui informe sur les conditions atmosphériques pour adapter les décisions, il informe sur le climat cognitif dans lequel évoluent les individus.

Dans quel état mental collectif sommes-nous réellement en train de travailler, d'apprendre ou de décider ?

Une lecture systémique du fonctionnement humain

La disponibilité cognitive n'est jamais uniquement individuelle. Elle émerge de l'interaction entre la charge informationnelle, les exigences décisionnelles, le niveau de stimulation, les contraintes organisationnelles, les rythmes physiologiques, la qualité de récupération mentale et le sens perçu des activités.

Une baisse de disponibilité cognitive peut révéler une inadéquation entre les ressources humaines et l'environnement. Le baromètre adopte donc une lecture systémique : il ne cherche pas un responsable, il cherche à comprendre une dynamique.

Une approche préventive plutôt que corrective

Le Baromètre de Disponibilité Cognitive™ s'inscrit dans une logique préventive. Il permet d'identifier des signaux faibles :

- une fatigue décisionnelle croissante,
- une dispersion attentionnelle collective,
- une perte progressive de clarté mentale,
- une diminution de l'engagement cognitif.

Ces signaux indiquent simplement que la bande passante mentale disponible commence à se réduire. Comme en médecine préventive, l'objectif est d'ajuster les conditions de fonctionnement avant que le système ne se dérègle durablement.

Un instrument de dialogue

Le Baromètre transforme des ressentis diffus en informations partageables. La question cesse d'être : « Pourquoi les personnes ne font-elles pas davantage d'efforts ? ». Elle devient : « Les conditions cognitives actuelles permettent-elles réellement de fonctionner efficacement ? »

Vers une nouvelle culture de la régulation cognitive

La mesure de la disponibilité cognitive pourrait produire un changement comparable à ce que la mesure de la qualité a produit pour l'industrie ou la mesure du climat social pour les ressources humaines.

Elle invite à passer d'une culture de l'intensification permanente à une culture de la régulation cognitive. Non pas travailler moins. Mais travailler dans les conditions permettant réellement de mobiliser l'intelligence humaine.

Car dans un monde où l'information et les outils deviennent illimités, la véritable limite se situe dans la capacité du cerveau humain à rester disponible pour penser. Et c'est précisément cette capacité que le Baromètre de Disponibilité Cognitive™ propose désormais d'observer.

Chapitre VI : Implications pour les organisations et les individus

A. Implications pour les organisations

Pendant longtemps, les organisations ont analysé leurs difficultés à travers des prismes relativement stables : compétences, motivation, management, ressources ou stratégie. Ces approches restent pertinentes. Mais elles reposent implicitement sur une hypothèse rarement interrogée : les collaborateurs seraient toujours cognitivement disponibles pour mettre en œuvre ce qui leur est demandé.

Or, dans de nombreux environnements professionnels contemporains, la difficulté principale n'est plus un manque de compétences ni une absence d'engagement. Elle réside dans une diminution progressive de la disponibilité cognitive collective.

Des décisions de plus en plus coûteuses mentalement

Lorsque la disponibilité cognitive diminue, la qualité décisionnelle se transforme subtilement. Les décisions deviennent plus réactives que réfléchies, plus conservatrices, davantage orientées vers la réduction immédiate de l'incertitude que vers la vision à long terme.

Ce phénomène ne traduit pas une perte d'intelligence. Il reflète une saturation cognitive. Un cerveau sous charge privilégie naturellement les solutions rapides, familières et peu coûteuses mentalement. À l'échelle organisationnelle, cela peut conduire à une fatigue stratégique : l'entreprise continue d'agir, mais peine à penser réellement son avenir.

L'augmentation silencieuse des conflits

La coopération professionnelle repose largement sur des fonctions cognitives exigeantes : inhibition émotionnelle, flexibilité mentale, empathie cognitive, capacité à intégrer des points de vue divergents.

Lorsque la disponibilité cognitive diminue, les équipes observent une diminution de la tolérance à la frustration, une interprétation plus rapide des comportements comme hostiles, une rigidification des positions et une augmentation des tensions interpersonnelles. Les conflits émergent souvent d'un épuisement des ressources cognitives nécessaires à la régulation sociale.

La fatigue stratégique des dirigeants

Diriger implique de maintenir simultanément une vision globale, une anticipation des risques, une prise de décision sous incertitude et une régulation émotionnelle constante.

Les environnements actuels multiplient les sollicitations : réunions successives, flux d'informations continus, gestion de crises permanentes. Cette accumulation génère une forme particulière d'usure : une difficulté croissante à se projeter, une réduction du temps consacré à la réflexion profonde, une dépendance accrue aux urgences opérationnelles.

L'érosion de l'innovation

L'innovation exige du temps mental disponible, une attention soutenue et la possibilité d'explorer sans pression immédiate de résultat. Lorsque la disponibilité cognitive collective diminue, les organisations continuent de produire des améliorations incrémentales, mais les ruptures deviennent plus rares.

Les collaborateurs privilégient inconsciemment les solutions déjà connues. L'innovation n'est pas seulement une question de moyens. Elle dépend de la disponibilité cognitive permettant d'explorer l'inconnu.

Vers des organisations cognitivement durables

La disponibilité cognitive devient une variable organisationnelle stratégique. Elle ne remplace ni la compétence, ni la motivation, ni la culture d'entreprise. Elle constitue la condition fonctionnelle permettant à ces dimensions de produire leurs effets.

Les organisations capables d'observer et de réguler leur disponibilité cognitive collective pourraient développer un avantage décisif : décisions plus lucides, coopération plus stable, innovation soutenable, adaptation stratégique durable.

Car dans un monde où l'information et la technologie deviennent abondantes, la véritable limite organisationnelle pourrait se situer dans la capacité réelle des individus et des collectifs à rester disponibles pour penser.

B. Implications pour les individus

Si la disponibilité cognitive constitue une variable organisationnelle stratégique, elle demeure avant tout une réalité intime. Et pour beaucoup de personnes, l'expérience prend la forme d'un sentiment diffus mais persistant :

« Je fonctionne... mais plus comme avant. »

C'est souvent avec ces mots, ou des mots similaires, que des personnes que j'accompagne en consultation décrivent ce qu'elles traversent. Pas une pathologie identifiable. Pas forcément une rupture nette. Plutôt une érosion silencieuse.

En effet, ce ressenti ne correspond pas toujours à une pathologie. Il s'agit souvent d'un glissement plus discret : une réduction progressive de la marge mentale disponible.

La surcharge mentale quotidienne

La surcharge cognitive apparaît lorsque les sollicitations dépassent la capacité du cerveau à les intégrer, les hiérarchiser et les transformer. Cela peut se traduire par une difficulté à prioriser, une sensation de pression interne constante, l'impression d'avoir trop de choses en tête, des pensées qui reviennent en boucle, une incapacité à réellement se reposer.

Le paradoxe est frappant : les individus peuvent être compétents, organisés et motivés, tout en se sentant inefficaces. Non pas parce qu'ils manquent de volonté, mais parce que leur bande passante cognitive est saturée.

La procrastination comme symptôme fonctionnel

Dans ce contexte, la procrastination prend un sens nouveau. Elle n'est pas toujours une question de discipline. Elle peut représenter une stratégie implicite de protection. Un cerveau sous charge excessive retarde les tâches les plus coûteuses mentalement.

La vraie question n'est plus motivationnelle. Elle est fonctionnelle : "mon cerveau dispose-t-il réellement de la marge nécessaire pour avancer ?"

La fatigue sans effort visible

Beaucoup d'individus décrivent une lassitude persistante, malgré l'absence d'effort physique intense. Cette fatigue cognitive résulte d'une mobilisation constante des fonctions exécutives : inhibition, planification, adaptation, gestion émotionnelle.

Lorsque la récupération mentale est insuffisante — interruptions permanentes, exposition numérique continue, difficulté à déconnecter — la disponibilité cognitive diminue progressivement. La fatigue devient alors moins un signal ponctuel qu'un état de fond.

L'érosion de la créativité

La créativité constitue l'une des fonctions les plus sensibles à la disponibilité cognitive. Lorsque l'esprit est saturé, il tend vers des solutions déjà connues. L'innovation personnelle se raréfie.

Certaines personnes décrivent une impression de « brouillard », ou le sentiment d'avoir perdu leur capacité à penser librement. Il ne s'agit pas d'une perte d'intelligence. Il s'agit d'une réduction des conditions permettant à cette intelligence de s'exprimer.

Vers une régulation consciente

Reconnaître la disponibilité cognitive comme variable centrale permet d'envisager des interventions orientées non pas uniquement vers le comportement visible, mais vers l'état fonctionnel sous-jacent.

Régulation des sollicitations, gestion des cycles attentionnels, restauration des marges mentales, équilibre entre stimulation et récupération : ces leviers deviennent essentiels. Avant d'optimiser, il devient parfois nécessaire de désaturer. Avant d'améliorer, il peut être essentiel de stabiliser.

Une responsabilité individuelle et collective

La disponibilité cognitive ne relève ni uniquement de la responsabilité individuelle, ni exclusivement des structures environnantes. Elle résulte d'une interaction. L'individu peut agir sur ses rythmes, ses sollicitations et ses habitudes. Mais les environnements professionnels, numériques et sociaux influencent également fortement cette dynamique.

La restauration de la disponibilité cognitive devient alors un projet partagé. Non pas pour devenir plus productif à tout prix. Mais pour retrouver la capacité à penser avec clarté, décider avec discernement et créer avec profondeur.

Conclusion — Vers une nouvelle métrique humaine : restaurer la capacité à penser

Chaque époque développe ses propres indicateurs pour comprendre le monde. La révolution industrielle a mesuré la production. Le XX^e siècle a mesuré la performance économique. Le début du XXI^e siècle mesure l'engagement, la productivité ou le bien-être.

Mais ces métriques reposent toutes sur une même hypothèse implicite : la capacité humaine à penser, décider et créer serait une ressource stable. Or, cette hypothèse devient de moins en moins évidente.

Nous entrons dans une période où la contrainte principale n'est plus matérielle ni informationnelle, mais cognitive. La question centrale n'est plus seulement ce que nous savons. Elle devient : dans quel état mental sommes-nous pour utiliser ce que nous savons ?

Le déplacement des indicateurs

La disponibilité cognitive pourrait représenter l'étape suivante de l'évolution des indicateurs. Non pas comme un remplacement des indicateurs existants, mais comme leur condition préalable. Dans cette perspective, elle pourrait devenir un repère transversal, reliant santé, éducation, travail et organisation sociale.

Une trajectoire plutôt qu'une certitude

La disponibilité cognitive n'a pas vocation à devenir un dogme. Elle constitue une hypothèse structurante, une proposition de lecture adaptée à une époque marquée par l'abondance informationnelle et l'accélération technologique.

Mais une chose semble déjà se dessiner : dans un monde où l'intelligence devient accessible à tous, la véritable ressource rare pourrait ne plus être le savoir lui-même, mais la capacité humaine à rester disponible pour penser.

Nous n'avons jamais eu autant d'informations. Jamais autant d'outils. Jamais autant de moyens d'accéder instantanément à la connaissance. Et pourtant, quelque chose semble se contracter. Un espace invisible. Un espace intérieur. Celui dans lequel la pensée prend le temps de se former.

Le XXI^e siècle ne manque pas d'intelligence. Il manque de disponibilité.

Il ne manque pas de réponses. Il manque de profondeur.

La saturation s'installe progressivement : dans la difficulté à se concentrer, dans la fatigue décisionnelle, dans la sensation d'être constamment sollicité, dans l'impression diffuse de ne jamais disposer d'un espace mental réellement libre.

Ce phénomène ne traduit pas une faiblesse individuelle. Il reflète une transformation environnementale. Nous avons construit un monde capable de produire une abondance cognitive inédite. Mais nous n'avons pas encore appris à protéger la capacité humaine à l'habiter.

Penser demande plus que de l'intelligence. Penser demande du silence. Un silence attentionnel. Un silence décisionnel. Un silence intérieur suffisant pour laisser une idée se développer sans être interrompue.

Lorsque cet espace disparaît, la pensée se raccourcit. Elle devient réactive, fragmentée, pressée. La disponibilité cognitive ne représente pas un luxe intellectuel. Elle constitue la condition minimale de toute activité humaine exigeante.

La question qui se dessine alors touche à la manière dont une société choisit de fonctionner. Voulons-nous continuer à accélérer sans mesurer l'état de ceux qui pensent, décident et créent ? Ou souhaitons-nous préserver la ressource la plus précieuse d'une économie fondée sur la connaissance : la capacité humaine à mobiliser son intelligence de manière stable et durable ?

Restaurer la disponibilité cognitive ne signifie pas ralentir le progrès. Cela signifie créer les conditions pour que le progrès demeure humainement soutenable.

Le défi de notre époque n'est peut-être plus d'accumuler davantage d'informations. Il pourrait être plus simple — et plus exigeant : retrouver l'espace nécessaire pour penser.

Non pas penser plus vite. Non pas penser davantage.

Penser réellement.

Et rester suffisamment disponible pour le faire.