

# Décider en toute conscience

Avec Hogan Jugement et les neurosciences





# Décider... réussir ou échouer



50% d'occasions de se féliciter  
50% d'occasions d'apprendre

.....

Sous réserve de réagir de  
manière appropriée et  
d'apprendre de ses erreurs

50 – 50





# Décider... une compétence oubliée ?

- Dans nombre d'entreprises, la compétence « décision » est peu présente ou peu explicite dans le modèle de compétences. On va trouver
  - analyse et synthèse
  - raisonnement
  - diagnostic et prise de risque
  - ....
- Décider est le plus souvent rattaché aux process et procédures de fonctionnement
- Décider est même parfois considéré comme inconvenant car du ressort d'une « émergence collective »
- Daniel Kahneman, Prix Nobel d'économie (Système1, Système 2, les deux vitesses de la pensée) nous invite à *« apprendre à évaluer la qualité de la prise de décision (plus que le résultat lui-même !) »*



## Volatile

## Ambigü

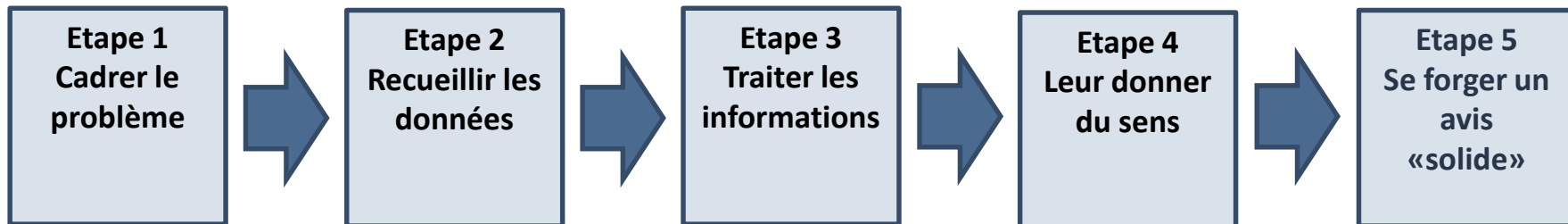


## Incertain

## Complexe



# Décider : cinq étapes, trois caractéristiques et des biais



Biais de confirmation

Biais d'engagement



Biais d'ancrage

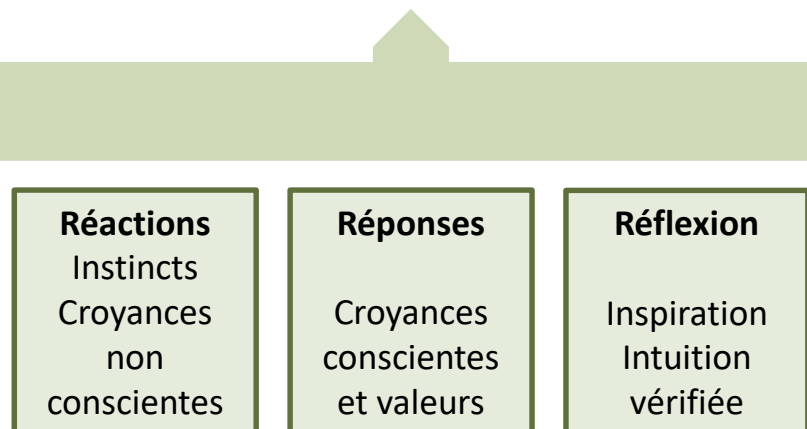


Raccourci émotionnel



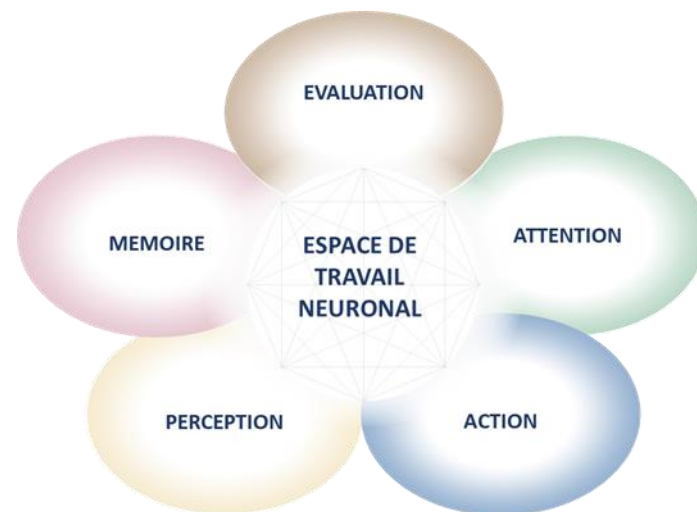
# Décider en toute conscience

- Nombre de nos décisions sont construites sur des heuristiques et biais
- Les différences individuelles dans la prise de décision sont liées à notre histoire et à nos expériences, elles sont répétitives, nos préférences sont prévisibles
- Nous réagissons différemment à la “dissonance cognitive” créée par le feedback sur nos mauvaises décisions
- Comprendre ces différences individuelles est critique pour les leaders qui prennent les décisions qui engagent l’avenir de leur entreprise.





- Organiser la prise de décision selon ses caractéristiques (réversibilité, complexité, urgence)
- Etre conscient de nos préférences décisionnelles individuelles et collectives
- Rechercher et prendre en compte le feedback sur la manière dont nous avons pris nos décisions, au-delà des résultats obtenus
- Développer notre compétence décisionnelle, individuelle et collective



Hogan Jugement...

*Mesurer et comprendre pour progresser*





# Décider... des préférences personnelles

Nous nous sommes construits notre propre expérience et expertise de décideur

- Nous avons développé des compétences personnelles dans le traitement de l'information
  - Informations numériques vs informations verbales
- Nous avons construit des heuristiques personnalisées
  - Evitement des menaces vs Recherche de récompense
  - Réflexion tactique vs Réflexion stratégique
  - Décisions basées sur les données vs Décisions intuitives fondées sur l'expérience
- Nous sommes plus ou moins réceptifs au feedback sur nos décisions
  - Réaction Défensive vs Réaction Pondérée
  - Dénier vs Acceptation
  - Engagement superficiel vs Engagement authentique

La combinaison de ces différentes composantes est personnelle.

En prendre conscience permet d'améliorer la qualité des décisions prises individuellement et collectivement.



Les connaître et les comprendre avec Hogan Jugement  
Test construit par le leader des tests de personnalité, en ligne, sécurisé

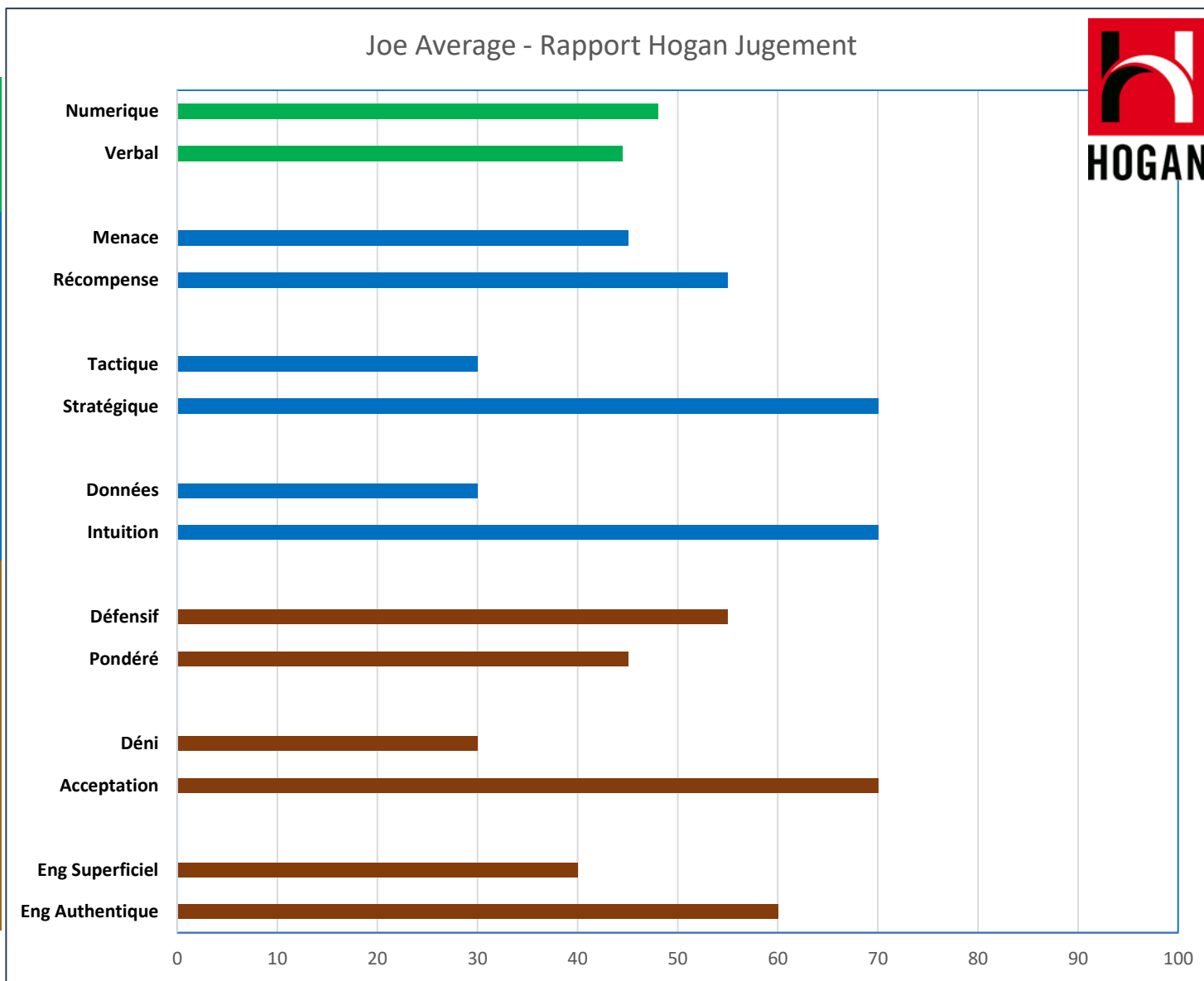


# Joe Average - Hogan Jugement

Traitement de l'information

Critères de prise de décision

Réaction au feedback autour des décisions





# Huit profils « types » pour la prise de décision

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p><b>Auditeur</b></p> <p>Éviter les menaces en prenant des décisions tactiques fondées sur des données</p>                                       | <p><b>Chirurgien</b></p> <p>Prendre des décisions tactiques fondées sur l'expérience pour éviter les menaces</p>                     | <p><b>Trader</b></p> <p>Chercher à obtenir des récompenses en prenant des décisions tactiques fondées sur des données</p>                      | <p><b>Chef Militaire</b></p> <p>Prendre des décisions stratégiques fondées sur des données pour éviter les menaces à long terme</p>       |
| <p><b>Politicien</b></p> <p>Chercher à obtenir des récompenses à long terme en prenant des décisions stratégiques fondées sur l'expérience</p>  | <p><b>Joueur d'échecs</b></p> <p>Se défendre contre les menaces en prenant des décisions stratégiques fondées sur l'expérience</p>  | <p><b>Promoteur</b></p> <p>Chercher à obtenir des récompenses à court terme en prenant des décisions tactiques fondées sur l'expérience</p>  | <p><b>Investisseur</b></p> <p>Maximiser les récompenses à long terme en prenant des décisions stratégiques fondées sur des données</p>  |

*Les professions citées ne sont là que pour illustrer le profil décrit*



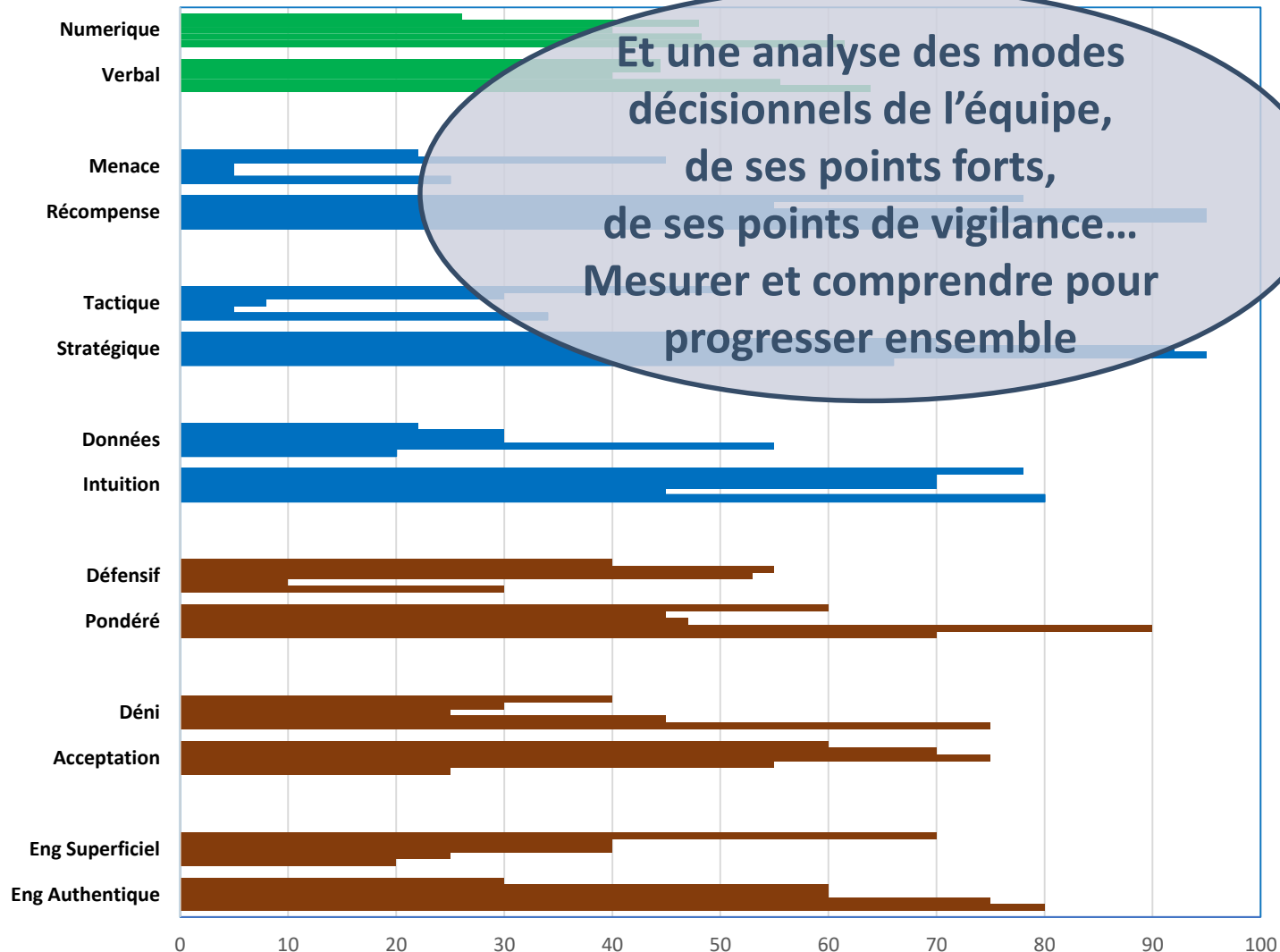
# Hogan Jugement – Pour l'équipe aussi

TEAM - Rapport Hogan Jugement

Traitement de l'information

Critères de prise de décision

Réaction au feedback autour des décisions



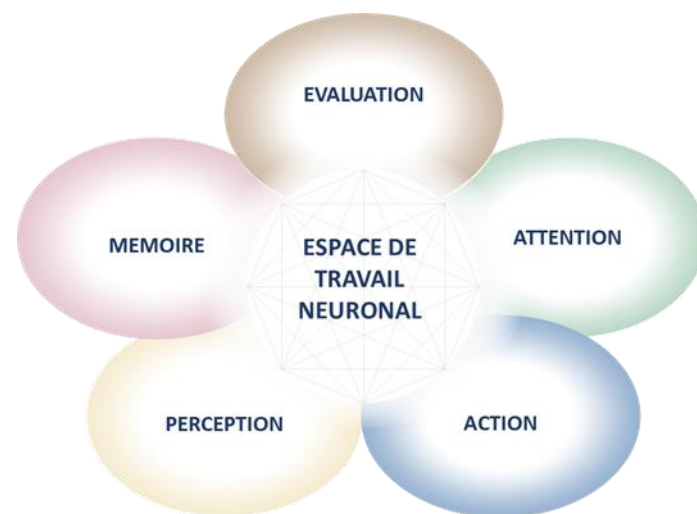
Et une analyse des modes décisionnels de l'équipe, de ses points forts, de ses points de vigilance... Mesurer et comprendre pour progresser ensemble

# Les neurosciences... pour décider en toute conscience





- Organiser la prise de décision selon ses caractéristiques (réversibilité, complexité, urgence)
- Etre conscient de nos préférences décisionnelles
- Rechercher et prendre en compte le feedback sur la manière dont nous avons pris nos décisions, au-delà des résultats obtenus
- Développer notre compétence décisionnelle, individuelle et collective
- Mettre en place des process qui permettent
  - de diminuer les pièges individuels et collectifs, biais et heuristiques
  - de valider ce à quoi nous accordons ensemble de la valeur
  - d'ouvrir l'ensemble de nos perceptions
  - de mettre en mouvement notre attention
  - de décider et agir en toute conscience



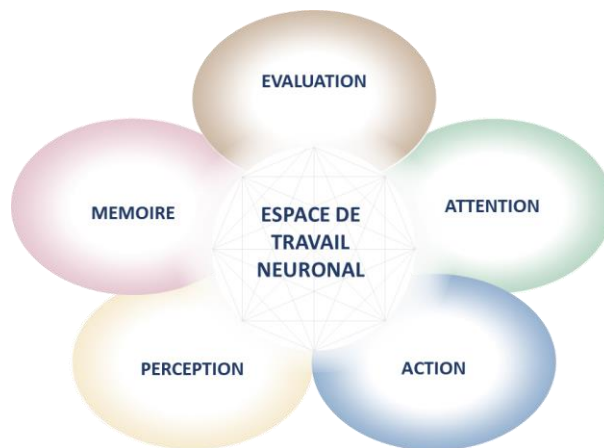


# Décider en toute conscience

Atelier  
**La mémoire du futur**

Atelier  
**La conscience des émotions**

Atelier  
**Les mouvements de l'attention**



Atelier  
**Ouvrir les perceptions**

Atelier  
**Les bases du modèle NeuroSystème**

Atelier  
**L'agilité disruptive**



*We believe in*  
**REALISING HUMAN POTENTIAL**

