



Pensée rationnelle : la puissance de nos biais

Épisode #5 par Isabel Bornet



Biais de justification du choix



Développé par le psychologue américain Leon Festinger y figurent Elliot Aronson et Joel Cooper, qui ont également contribué à approfondir ce biais.

Le biais de justification du choix se produit lorsque nous modifions nos attitudes ou opinions pour réduire la dissonance cognitive résultant de choix ou d'actions contradictoires.

Caractéristiques



Augmenter la polarisation de nos attitudes.

Créer une opinion moins nuancée aux propos alternatifs.

Créer un impact sur la polarisation des idées politiques, sociales et culturelles.

Conséquences



Défendre et justifier les décisions antérieures, même en présence d'informations contradictoires.

Résister au changement : être réticent à se remettre en question ou à modifier ses choix.

Maintenir son estime de soi : renforcer son estime de soi en évitant l'admission d'erreurs ou de mauvaises décisions.

Antidote



Lister les avantages et inconvénients de chacune des options, avant de faire un choix, conserver une description objective de chaque alternative.

Considérer les arguments de choix différent du votre pour nuancer votre vision et à voir les avantages des autres options.

Biais de négativité

Etudié par de nombreux chercheurs en psychologie (Daniel Kahneman, Amos Tversky, Paul Rozin, John Cacioppo, Susan Fiske...)



Le biais de justification du choix est la tendance à surestimer rétrospectivement les points positifs d'un choix. Cela implique aussi de sous-estimer les aspects négatifs de ce choix.

Caractéristiques



Ressentir des émotions fortes en réaction aux événements négatifs par rapport aux événements positifs similaires.

Se rappeler plus des expériences négatives que les positives.

Éviter les risques perçus, même si plus d'atouts qu'inconvénients.

Conduire à des conflits et à des malentendus.

Conséquences



Anticiper davantage les conséquences négatives des événements futurs.

Développer un état dépressif.

Se limiter en évitant les risques, en sous-estimant ses capacités, laisser passer des opportunités professionnelles.

Antidote



Solliciter un regard externe aux personnes n'ayant pas vécu les événements négatifs pour gagner en objectivité.

Se donner le temps de réflexion et ne pas agir lorsque les faits négatifs sont frais et que leur emprise est trop prégnante.

Approfondir

Réduire l'impact des biais de justification de choix et de négativité.



Des pistes pour encadrer ces deux biais...

Encourager l'esprit critique : de votre équipe, par des échanges avant de décider.



S'appuyer sur des données quantitatives et objectives pour atténuer les biais émotionnels.



S'accorder du temps pour réfléchir pour éviter des décisions impulsives sous l'influence des émotions.



Impliquer l'équipe dans le processus décisionnel pour bénéficier d'une rétroaction équilibrée et réduire vos biais.



Réaliser le bilan des décisions passées pour évaluer si vos biais ont influencé vos choix afin d'identifier des schémas récurrents et à ajuster votre approche à l'avenir.



En gérant activement ces biais cognitifs, vous pouvez améliorer la qualité de vos décisions et favoriser un environnement de travail plus équitable et objectif pour votre équipe.

Manager : Astuces

Le Courage managérial.

C'est la capacité d'un manager à en faire preuve dans ses décisions et ses actions, même lorsque les risques, les défis ou les oppositions peuvent se présenter.

Quelques caractéristiques du courage managérial :

Prendre des décisions difficiles et impopulaires par nécessité pour le bien de l'organisation, même si le manager fait face à des critiques ou des désaccords.

Assumer la responsabilité de ses actions, couronnées de succès ou d'échec, assumer les conséquences de ses décisions.

Prendre des risques calculés pour atteindre des objectifs ambitieux malgré l'incertitude.

Faire face aux conflits plutôt que de les éviter. S'engage dans des conversations difficiles avec les membres de l'équipe pour résoudre les problèmes de manière constructive.

Encourager l'innovation en permettant à son équipe de prendre des initiatives créatives et de proposer de nouvelles idées, pour sortir de la zone de confort de l'entreprise.

Donner et recevoir des feedbacks honnêtes.

Défendre ses valeurs et s'opposer à des influences externes ou des pressions hiérarchiques.

Faire preuve d'empathie en étant conscient de l'impact de ses décisions.



Découvrir

C'est quoi la bienveillance et l'empathie ?



La **bienveillance** signifie être attentif aux besoins et aux émotions des autres, en cherchant à les aider et à les soutenir dans leurs épreuves et leurs réussites.

L'**empathie** implique une connexion

émotionnelle profonde avec les autres, permettant de ressentir leurs émotions sans nécessairement adopter leurs croyances ou leurs perspectives.

La bonne posture pour un manager dans l'utilisation de la bienveillance et de l'empathie

Etre authentique dans votre bienveillance et votre empathie, pas être feintes, sincères et naturelles.

Donner toute son attention au collaborateur lors des échanges, poser des questions pour mieux comprendre ses besoins et sans interrompre.

Reconnaître les efforts et les réalisations de vos collaborateurs sous la forme de félicitations, de compliments ou de récompenses appropriées.

Etre attentif aux signes de stress, de surcharge de travail ou de difficultés personnelles que vos collaborateurs peuvent rencontrer.

Reconnaître l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, en étant compréhensif face aux besoins en matière de congés, de flexibilité ou d'aménagements spécifiques si possible.

Féliciter



Nous partageons les dernières newsletters par nos bénévoles au service de la communauté des diplômés et des étudiants.

THANK YOU

Service Carrières#28

● ● ●
IMAGINER, AGIR, EXCELLER
DANS SA CARRIÈRE

Ce mois-ci, nouvelles rubriques : **Vie d'étudiant-e** et **Imaginer** : Est-il possible aujourd'hui de faire carrière dans la recherche ?

Egalité #19

● ● ●
IMPLIQUER, ACTIVER, ENGAGER
SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Ce mois-ci, **les hommes dans les métiers "dits féminins"**.

Entrepreneurs #25

● ● ●
IMPLIQUER, ACTIVER, ENGAGER
EN ENTREPRENEUR

Ce mois-ci, **Elizabeth TOSITTI, fondatrice de l'entreprise « Délice d'Liz »** qui vise l'innovation, pour répondre aux attentes des consommateurs pour des produits écologiques, libres d'agro-chimie et sains.

“ Jouer la sécurité est le choix le plus risqué que l'on puisse faire. ”

Sarah Ban Breathnach



Suivez-nous !





Jeu managérial

Bingo de la malveillance



Pendant une réunion, vous barrez les actes malveillants observés, si vous complétez une ligne, il est temps de vous alerter sur les comportants présents dans votre organisation et mettre en place une action pour revenir à des comportements adaptés.

Adaptation du livre : Carnet de facilitation

Se couper la parole	Ne pas d'écouter	Dire "oui mais"	Dire et ne pas faire
Critiquer les valeurs	Etre en retard	Monopoliser la parole	Ne pas être à 100% présent
Imposer son point de vue	Imposer au lieu de proposer	Refuser de prendre le temps de faire un feedback	Lancer une conversation en parallèle
Manipuler pour satisfaire un agenda personnel	Dire un truc gentil sans le penser	Dire "non" régulièrement	Faire des blagues sans intérêt pour le groupe