

La dimension décisionnelle (comment se prennent les décisions individuelles et collectives) est un angle négligé voire inexploré dans les **diagnostics de la culture d'entreprise**.

Voici quelques exemples de questions à aborder lors d'une enquête en ligne, d'un séminaire ou d'un diagnostic pour adresser le thème de ce nouveau paradigme à l'ère de l'IA qu'est la **culture décisionnelle**.

Question #1, type : échelle (1 à 5)

Mieux connaître et comprendre la manière dont les décisions sont (et devraient être) prises dans mon organisation me rendrait plus confiant·e et engagé·e.

* Cette question relie explicitement les modes de décision à la confiance et à l'engagement des équipes - un lien rarement voire pas du tout exploré dans les enquêtes culturelles.

Question #2, type : choix multiple (2 réponses possibles maximum)

Selon moi, la culture décisionnelle dominante dans mon organisation est plutôt...

Exemples :

- Centralisée et hiérarchique
- Consultative
- Collaborative
- Opportuniste
- Basée sur les données
- Basée sur l'intuition
- Autre (+ question ouverte)

* Nommer une culture décisionnelle aide à rendre transparent certains tabous voire fantasmes, et à révéler ses cohérences et éventuels paradoxes internes.

Question #3, type : question ouverte / verbatims libres

En quelques mots, comment décririez-vous votre propre manière de décider au quotidien ?

1.-----

2.-----

3.-----

...

* Cette question favorise une prise de conscience individuelle du rapport à la décision.

Question #4, type : échelle (1 à 5)

Dans quelle mesure votre manière de décider reflète-t-elle celle de la culture décisionnelle globale de votre organisation ?

* L'écart perçu entre pratiques individuelles et culture collective constitue un indicateur de maturité organisationnelle.

Question #5, type : question ouverte / verbatims libres

Si vous pouviez changer plusieurs choses dans la manière dont les décisions sont prises dans votre organisation, quelles seraient-elles ?

1.-----

2.-----

3.-----

...

* Les verbatims recueillis révèlent les tensions entre confiance, transparence et engagement.

Question #6, type : choix multiple (2 réponses possibles maximum)

Parmi les profils suivants, lequel décrit le mieux votre manière habituelle de décider ?

Exemples :

- Analytique (je m'appuie sur les faits et les données)
- Intuitif (je décide rapidement à partir du ressenti)
- Consultatif (je sollicite les avis avant de trancher)
- Autonome (je décide seul·e dans mon périmètre)
- Collaboratif (je privilégie la décision partagée)
- Décisif (je préfère agir, même imparfaitement)

* Identifier les styles décisionnels individuels permet de relier connaissance de soi, empathie ver l'autre, et performance collective.

Question #7, type : choix multiple + échelle complémentaire

Selon vous, l'intelligence artificielle modifie-t-elle (ou modifiera-t-elle) la manière de décider :

(Sous-questions)

... à titre **individuel** (votre propre manière de décider) ?

... à titre **collectif** (au sein de votre organisation) ?

Échelle : améliore beaucoup / améliore un peu / pas d'effet / dégrade un peu / dégrade beaucoup

* Explorer l'impact perçu et anticipé de l'IA permet de comprendre comment les acteurs projettent la technologie sur leurs schémas décisionnels - entre efficacité, délégation et discernement.

Pistes d'intégration de la dimension de culture décisionnelle

Deux pistes émergent pour prolonger la démarche :

1. Enrichir les diagnostics culturels et baromètres d'engagement

en y intégrant la dimension de **culture décisionnelle**, afin d'identifier et d'évaluer les éventuels tabous et fantasmes, et les pratiques réelles de décision, ainsi que leurs risques et opportunités notamment à l'ère de l'IA.

2. Outiller les dispositifs RH (évaluation, mobilité, recrutement)

par un **profilage individuel du style de décideur**, permettant d'analyser la compatibilité et écarts éventuels entre styles de décision individuels et culture collective.

Ces approches croisées ouvrent ainsi la voie à l'émergence et au potentiel de nouveaux leviers de confiance, de cohérence et de discernement dans les organisations.