



Que signifient les événements et les risques disruptifs pour nos planifications, nos instruments et nos pratiques ?

Perspectives dans la psychologie du risque

29.08.2023 | Anna-Lena Köng | Responsable de projet, Directrice adjointe de la fondation Risiko-Dialog

La fondation Risiko-Dialog

La fondation Risiko-Dialog développe des solutions pour comprendre les innovations technologiques, les changements dans l'environnement et les mutations sociales et pour les organiser ensemble. Pour ce faire, elle se concentre sur trois domaines thématiques.

Digitalisation
et société



Climat et
énergie



Compétence en
matière de
risque et culture
de la résilience



Expert_innen



Dr. Jeannette Behringer
Gesellschaft und Ethik, Forum Demokratie und Ethik



Dr. Erika Meins
Meinir Lab für Analytik an der ETH Zürich



Prof. Dr. Anne Scherer
Institut für Betriebswirtschaftslehre, Universität Zürich



Andreas Göldi
Entrepreneur



Univ.-Prof. Dr.
Christian P. Hoff-
mann



Patrick Hofstetter
Watt Schweiz



Frank Rutschmann
Bundesamt für Energie

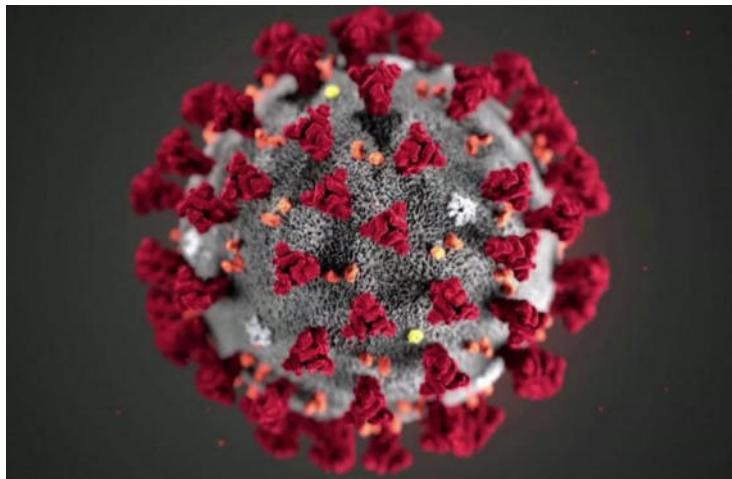


Prof. Dr. Michael Siegrist
Gesellschaftswissenschaften und

Quelles sont les représentations du risque et de la disruption ?



«the expected-unexpected»



«the unexpected-unexpected»



Les risques dans la transformation



Trois niveaux d'opportunités et de risques

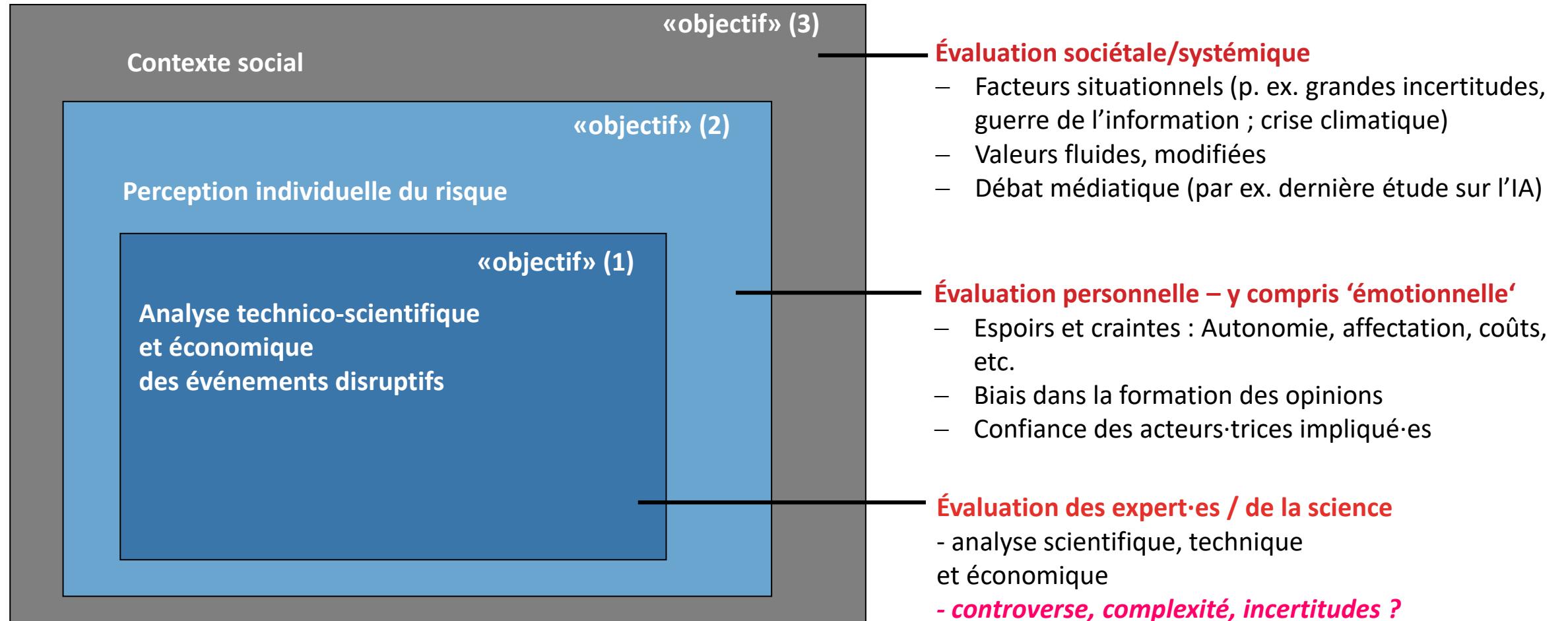


Fig.1 : Suivant le modèle à 3 niveaux de la perception sociale du risque selon Haller & Allenpach

Développements actuels

V

- Volatilité : augmentation de la vitesse, de l'ampleur et de la dynamique des changements

U

- Incertitude : la prévisibilité diminue, la nouveauté surgit de manière inattendue

C

- Complexité : pas de linéarité, il devient plus difficile de savoir quelles actions et quels processus mènent à quels résultats et conséquences.

A

- Ambiguïté/ambivalence : l'univocité de l'analyse diminue, les expert·es ont des points de vue différents

Défis pour l'homme, l'organisation et la société !

- L'incertitude comme facteur de stress
- Pression croissante en termes d'adaptation et de temps
- Gestion des responsabilités
- Autoréflexion et autogestion
- La confiance et les opinions fondées sont toujours plus importantes (et plus difficiles à trouver)
-

Gestion des événements et risques disruptifs



- Adapter en permanence les stratégies de gestion des risques établies ;
2 approches centrales :
 1. **Systèmes d'alerte précoce adaptatifs**
 2. **Analyses prévisionnelles**

- Développement nécessaire : concepts de résilience et capacités axées sur l'avenir pour les personnes et organisations pour faire face aux crises et aux incertitudes de manière compétente.
 3. **Renforcer la coopération**
 4. **Établir des processus / structures décentralisés**
 5. **Promouvoir une culture de l'innovation et de l'apprentissage**

1. Systèmes d'alerte précoce

Mécanismes de détection précoce des tendances et des indicateurs

Disposition à adapter les plans



2. Analyses prévisionnelles

Analyse de scénarios, stratégies pour la capacité d'action
(par ex. Strategic foresight)
Tipping Points (indicateurs de changement)



3. Coopération et synergie



Top Down et Bottom Up

Impliquer les parties prenantes : résilience participative

Réceptacles informels et formels pour de nouvelles idées/approches



4. Structures décentralisées et agilité

Éviter les effets de goulot d'étranglement, par exemple les cercles de travail

Diversité

Périodes tampon/ressources, planification des étapes

Analyse du champ d'activité/du projet concernant la constance/l'agilité

Autoréflexion (culture, compétences)
Autogestion et autosynchronisation
Prise et délégation de responsabilité
Flexibilité

5. Culture de l'innovation et de l'apprentissage



Rôles de modèle des supérieur·es hiérarchiques
Participation active et test actif de nouvelles approches
Culture de l'erreur

Ouverture et courage face à la nouveauté
Gestion de l'incertitude
Résistance au stress et autoréflexion



Conclusion

**MAKING A WAY
OUT OF NO WAY**

Les crises multidimensionnelles font partie de notre réalité

Nous devons réapprendre à gérer l'incertitude et essayer de sortir plus forts de toute crise.

La société fait partie de la solution et non du problème

Une gestion participative des risques est essentielle pour obtenir des solutions acceptées durablement.

La culture et la pensée de la résilience doivent être renforcées

La gestion traditionnelle des risques et des crises basée sur la planification ne suffit plus. Il faut développer une culture et des compétences de résilience :

comprendre - concevoir ensemble - autonomiser

Contact



Fondation Risiko-Dialog

Zweierstrasse 25

CH-8004 Zurich

Tél. +41 58 255 25 75

www.risiko-dialog.ch

Anna-Lena Köng, responsable de projet, directrice adjointe

anna-lena.koeng@risiko-dialog.ch

Matthias Holenstein, directeur

matthias.holenstein@risiko-dialog.ch