



LIVRET D'INTRODUCTION

M É T H O D E

CYBERSÉRÉNITÉ

Pourquoi des personnes compétentes prennent-elles parfois des décisions qu'elles savent imparfaites ?



MIEUX VOIR - MIEUX EXPLORER - MIEUX DÉCIDER

POURQUOI ?

Depuis des années, je vois des personnes compétentes prendre des décisions qu'elles savent imparfaites.

Longtemps, j'ai cru qu'il s'agissait d'un problème de compétences.

Aujourd'hui, je pense que c'est souvent un problème de conditions de décision.

**C'est cette intuition qui m'a conduit à créer la
Méthode Cybersérénité®.**

POURQUOI “CYBERSÉRÉNITÉ” ?



La méthode est née dans des environnements cybersécurité.

Mais la fragilité décisionnelle ne concerne pas uniquement la cybersécurité.

Elle peut apparaître dans toute organisation qui décide sous pression.

HISTOIRE

Il est **18h42**.

Le projet doit partir ce soir.

Personne ne dit plus rien.

Le directeur demande :

“On y va ?”

Tout le monde répond :

“Oui.”

En quittant la salle de réunion, deux personnes disent :

“On savait que ce n’était pas complètement prêt.”

**C’est souvent là que commence
la “fragilité décisionnelle.”**



UNE QUESTION

Pourquoi des personnes compétentes prennent-elles parfois des décisions qu'elles savent déjà fragiles ?

- Pas toujours par manque de compétences.
- Pas toujours par manque d'informations.
- Pas toujours parce qu'elles ne connaissent pas les règles.

Alors pourquoi ?



POURQUOI UNE TORTUE ?



Parce qu'elle rappelle une chose simple :
avancer vite n'est pas toujours avancer juste.

Parce qu'elle observe avant d'avancer.

Parce qu'elle ne confond pas vitesse et précipitation.

Parce qu'elle se protège sans cesser d'avancer.

Parce qu'elle continue malgré les obstacles.

Elle ne symbolise pas la lenteur.

**Elle symbolise la durée, la présence et la capacité à ne pas
se laisser emporter par le rythme imposé.**



UNE CONVICTION

**La Méthode Cybersérénité®
ne promet pas des décisions parfaites.**

Elle cherche simplement à préserver notre capacité à rester lucides lorsque la pression, la fatigue, l'urgence ou la surcharge réduisent progressivement notre discernement.

Parce qu'une organisation ne devient pas fragile uniquement parce qu'elle prend de mauvaises décisions.

Elle devient fragile lorsqu'elle ne crée plus les conditions permettant à de bonnes décisions d'émerger.

CE QUE J'AI OBSERVÉ

Pendant plus de trente ans,
j'ai travaillé dans des environnements :



critiques



techniques



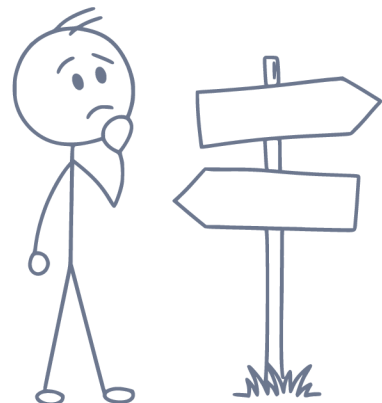
réglementés



sous pression

J'ai vu des personnes compétentes.

- Des procédures.
- Des référentiels.
- Des contrôles.



Et pourtant...

certaines décisions devenaient progressivement plus fragiles

PUIS J'AI COMPRIS QUELQUE CHOSE.

“

**UNE ORGANISATION
PEUT ÊTRE
TECHNIQUEMENT SOLIDE
ET DEVENIR
DÉCISIONNELLEMENT
FRAGILE.**

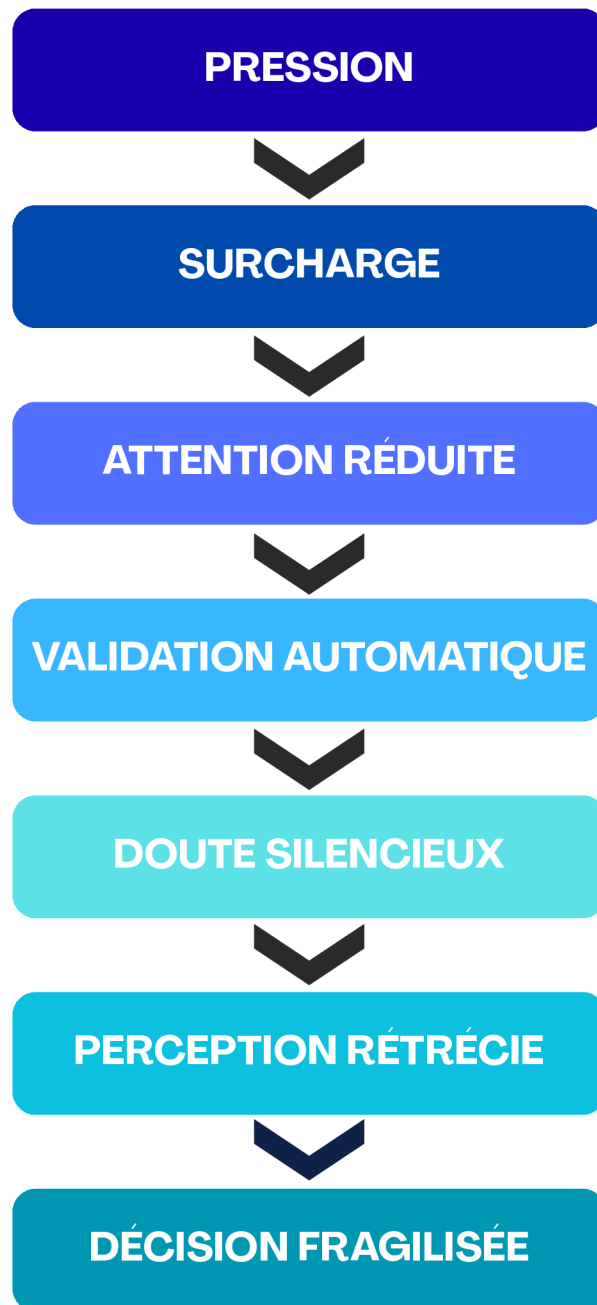
”



LA FRAGILITÉ DÉCISIONNELLE

Elle n'apparaît pas d'un seul coup.

Elle s'installe progressivement.



CE N'EST PAS UNE FAUTE...

Ce n'est pas un manque de compétences.

Ce n'est pas un manque d'engagement.

C'est la dégradation progressive des conditions qui permettent normalement à une bonne décision d'émerger.



LE DOUTE



Dans beaucoup d'incidents,
quelqu'un avait un doute.

Pas toujours un grand doute.

Parfois seulement une impression.

Une hésitation.

Une question.

Le problème n'est pas le doute.

Le problème est lorsqu'il ne peut plus être exprimé.

CE QUE PROTÈGE UNE ORGANISATION MATURE

Elle ne protège pas seulement :



la conformité



la vitesse



la livraison.

Elle protège aussi :



la contradiction



le dialogue



le doute

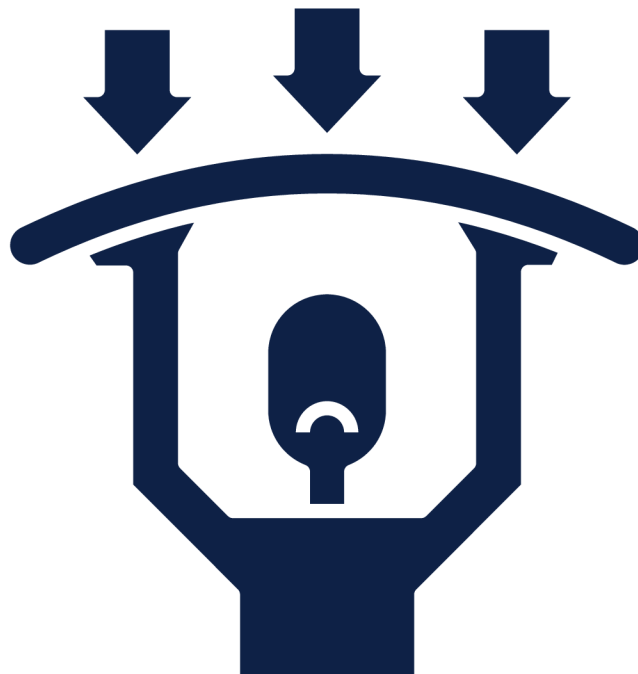
La possibilité de dire :



POURQUOI ?

Parce que sous pression, les équipes ne cherchent plus toujours **la meilleure décision**.

Elles cherchent parfois celle qui permettra simplement de **faire retomber la pression**.



LE RÔLE DU MANAGEMENT

Un manager ne protège pas seulement les délais.

Il protège les conditions dans lesquelles son équipe décide.

LE MANAGER QUI TRANSMET LA PRESSION



LE MANAGER QUI PROTÈGE LES CONDITIONS DE DÉCISION



EXEMPLE SIMPLE

Une alerte arrive.

Le temps manque.

Chacun veut agir vite.

Les procédures existent.

Les outils remontent des signaux.

Mais une personne a un doute.

Elle n'ose pas forcément le formuler.

Ou le groupe n'a plus vraiment l'espace pour l'entendre.

C'est précisément là que la Méthode Cybersérénité intervient :

ralentir sans bloquer, questionner sans accuser, décider en conscience.

LE RÉFLEXE MC



Un réflexe simple.

Trois temps essentiels.

À activer lorsque la pression augmente.

 **STOP**



STOP

Ralentir l'automatisme.

Prendre conscience de la pression.

Nommer l'urgence.

Suspendre la validation réflexe.

Se demander :

Sommes-nous en train de décider trop vite ?

EXPLORE



EXPLORE

Rouvrir les hypothèses.

Chercher ce qui manque.

Regarder ce qui dérange.

Accueillir le doute.

Autoriser la contradiction utile.

Se demander :

Qu'avons-nous peut-être cessé de regarder ?

DECIDE



Arbitrer avec lucidité.

Assumer ce qui est connu.

Reconnaître ce qui ne l'est pas.

Décider en conscience.

Sans confondre vitesse et maîtrise.

Se demander :

Dans ces conditions, quelle est la meilleure décision que nous pouvons prendre ?

EN RÉSUMÉ

La Méthode Cybersérénité® ne cherche pas à ralentir les organisations.

Elle cherche à éviter que les décisions importantes soient prises trop vite, trop seules, ou trop automatiquement, lorsque la pression augmente.

Elle rappelle une chose simple :

la qualité d'une décision dépend aussi des conditions dans lesquelles elle est prise.

Créer cet espace, même bref, peut parfois changer beaucoup.

STOP → EXPLORE → DECIDE

1. Ralentir **sans bloquer**.
2. Questionner **sans accuser**.
3. Décider **en conscience**.



M É T H O D E CYBERSÉRÉNITÉ

PRÉSERVER LA QUALITÉ
DES DÉCISIONS SOUS PRESSION



*La Méthode Cybersérénité
se construit avec vous.*

MIEUX VOIR - MIEUX EXPLORER - MIEUX DÉCIDER

