

# Table des matières

|                                                                                                     |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| □ <b>Carnet : I4 — Biais cognitifs — Instrumentalité, perception et conflits en formation</b> ..... | 3 |
| □ Situation problème : Biais cognitifs en jeu dans un conflit intra-groupe .....                    | 3 |
| □ Fondements théoriques .....                                                                       | 4 |
| □ Conflits Intra-Groupe — Analyse des biais impliqués .....                                         | 4 |
| □ Analyse Didactique de la Situation .....                                                          | 5 |
| □ Stratégies pour le Formateur/la Formatrice .....                                                  | 5 |
| □ Mes insights personnels .....                                                                     | 6 |
| □ Pistes de développement .....                                                                     | 6 |
| □ Pages Connexes .....                                                                              | 6 |
| □ Navigation .....                                                                                  | 6 |



# □ Carnet : I4 — Biais cognitifs — Instrumentalité, perception et conflits en formation

« Les biais ne sont pas des erreurs — ce sont des raccourcis mentaux. Les identifier, c'est reprendre le contrôle de son jugement. »

## □ Informations rapides

\* **Page parente** : [Carnet I4 — Préjugés](#) \* **Module concerné** : [Module MTV — Transformation des valeurs](#) \* **Dimension liée** : I4.1 — Biais cognitifs (Instrumentalité, attribution, confirmation)

[I4](#), [biais](#), [cognitifs](#), [instrumentalité](#), [conflits](#), [intra-groupe](#), [Vroom](#), [attribution](#)

## □ Objectif de cette fiche

Comprendre et identifier les **biais cognitifs** — en particulier ceux liés à **l'instrumentalité** (théorie V.I.E. de Vroom) et aux **conflits intra-groupe** — pour **améliorer la qualité de l'accompagnement en formation**. Apprendre à **distinguer perception et réalité**, à **interroger ses propres filtres**, et à **transformer les conflits en opportunités de clarification**.

## □ Résumé thématique

Les **biais cognitifs** sont des **raccourcis mentaux** qui influencent notre perception, nos jugements et nos décisions. En formation, ils peuvent **fausser l'écoute**, **renforcer des stéréotypes**, ou **générer des conflits** — notamment autour de la **perception du lien effort-récompense (instrumentalité)**. Identifier ces biais, c'est **reprendre le contrôle de son jugement**, et **créer un espace d'accompagnement plus juste, équitable et efficace**.

\*« Les biais ne sont pas des erreurs — ce sont des raccourcis mentaux. Les identifier, c'est reprendre le contrôle de son jugement. »\*

## □ Situation problème : Biais cognitifs en jeu dans un conflit intra-groupe

\*Un·e participant·e est perçu·e comme “un frein” à l'avancement du groupe. La perception de ce comportement révèle plusieurs biais cognitifs — notamment liés à l'instrumentalité et à l'attribution — qui faussent l'interprétation des faits.\*

## □ Fondements théoriques

\*Les biais cognitifs en formation sont souvent liés à la théorie de la motivation de Vroom (V.I.E.) et aux mécanismes psychologiques des groupes.\*

### □ Vroom, V. H. (1964) — Théorie V.I.E. (Valence, Instrumentalité, Espérance) >

**Instrumentalité** : La croyance que la performance (l'effort fourni) mènera effectivement à l'obtention d'une récompense ou d'un résultat désiré.

### □ Biais liés à l'instrumentalité en formation :

| Biais                                 | Définition                                                                               | Exemple                                                               |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| -----                                 | -----                                                                                    | -----                                                                 |
| <b>Biais d'Instrumentalité Perçue</b> | Surestimer ou sous-estimer le lien entre effort et résultat                              | « À quoi bon participer activement si je n'aurai pas de promotion ? » |
| <b>Biais de Contingence</b>           | Croire que la relation effort-récompense est plus directe qu'elle ne l'est               | « Si je suis cette formation, je serai forcément augmenté »           |
| <b>Biais de Contrôle Illusoire</b>    | Surestimer son contrôle sur les résultats quand l'instrumentalité est perçue comme forte | « Ma réussite dépend uniquement de mes efforts »                      |

## □ Conflits Intra-Groupe — Analyse des biais impliqués

\*Le conflit le plus fréquent en formation :\*

« **Quand je pense qu'une participante m'empêche d'avancer, de vivre la formation** »

### □ Biais impliqués dans cette perception :

| Biais                                     | Définition                                                                     | Exemple                                                                           |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| -----                                     | -----                                                                          | -----                                                                             |
| <b>Biais d'Attribution Fondamentale</b>   | Attribuer le comportement d'autrui à sa personnalité plutôt qu'à la situation  | « Elle est toujours en retard » → plutôt que « Elle a peut-être des contraintes » |
| <b>Biais de Confirmation</b>              | Chercher et interpréter les informations qui confirment sa perception initiale | Noter uniquement les moments où elle "freine", ignorer ses contributions          |
| <b>Biais d'Homogénéité de l'Exogroupe</b> | Percevoir les membres d'un groupe extérieur comme plus similaires entre eux    | Voir "les autres participants" comme un bloc, sauf "celle qui gêne"               |
| <b>Biais d'Ancrage</b>                    | S'accrocher à une première impression                                          | Une première interaction négative colore toutes les suivantes                     |
| <b>Biais Égocentrique de Groupe</b>       | Attribuer plus de valeur aux contributions de son sous-groupe                  | Sous-estimer les idées de la personne perçue comme "frein"                        |

## □ Analyse Didactique de la Situation

\*Pour dépasser la perception subjective, passer par 4 niveaux d'analyse :\*

| Niveau                                 | Focus                     | Question clé                                                                                      |
|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ----                                   | ----                      | -----                                                                                             |
| <b>1. Perception (Subjectif)</b>       | Ce que je vis             | « Qu'est-ce que je ressens ? Qu'est-ce que je pense ? »                                           |
| <b>2. Faits (Objectif)</b>             | Ce qui est observable     | « Quels comportements concrets ? Quel impact mesurable ? »                                        |
| <b>3. Hypothèses (Systémique)</b>      | Ce qui pourrait expliquer | « Et si elle avait un besoin non exprimé ? Un style d'apprentissage différent ? »                 |
| <b>4. Instrumentalité (Motivation)</b> | Ce que chacun cherche     | « Quelle récompense croit-elle obtenir ? Comment le groupe perçoit-il le lien effort-résultat ? » |

## □ Stratégies pour le Formateur/la Formatrice

### □ Stratégie 1 : Observer sans juger — avant de catégoriser

\*« Ce n'est pas un problème — c'est une donnée à analyser. »\*

- \* - **Observer pendant 15 minutes** sans intervenir
- \* - **Recueillir des données** : fréquence, durée, contexte des comportements
- \* - **Parler en individuel avec curiosité** : « J'ai remarqué que... peux-tu m'en dire plus ? »

### □ Stratégie 2 : Rééquilibrer l'instrumentalité du groupe

\*« Le lien effort-résultat doit être visible, explicite, et juste. »\*

\*

- \* - **Rappeler explicitement** le lien entre participation et résultats
- \* - **Créer des moments de régulation** où le groupe peut exprimer ses besoins
- \* - **Diversifier les modalités** pour répondre à différents styles d'apprentissage
- \* - **Renforcer les comportements souhaités** par reconnaissance immédiate

### □ Stratégie 3 : Gérer son propre biais — en tant que participant

\*« Ce qui me dérange en l'autre, c'est souvent un miroir de ce que je ne veux pas voir en moi. »\*

- \* - **Questionner sa perception** : « Qu'est-ce qui, en moi, réagit si fort à ce comportement ? »

- \* - **Chercher l'intention positive** : « Même maladroit, ce comportement vise-t-il un besoin ? »
- \* - **Proposer plutôt qu'accuser** : « Et si on essayait de... » plutôt que « Tu devrais... »
- \* - **Utiliser le "Je"** : « Je me sens freiné quand... » plutôt que « Tu freines le groupe »

---

## □ Mes insights personnels

\*« Pour gérer les biais cognitifs en formation, je me demande : »\*

\* - Comment je peux distinguer ma perception de la réalité ? \* - Comment je peux interroger mes propres biais sans me juger ? \* - Comment je peux transformer un conflit en opportunité de clarification ? \* - Comment je peux rééquilibrer l'instrumentalité du groupe ? \* - Comment je m'ajuste, me réfléchis, reste authentique — dans mon accompagnement ?

---

## □ Pistes de développement

**À expérimenter** : \* - [ ] Carnet de réflexion sur les biais cognitifs en formation \* - [ ] Ateliers de déconstruction des biais d'attribution \* - [ ] Outils de métacommunication sur l'instrumentalité

**À approfondir** : \* - [ ] Théorie V.I.E. de Vroom (motivation) \* - [ ] Psychologie des groupes (Tuckman, Deutsch & Coleman) \* - [ ] Biais cognitifs (Kahneman, Aronson)

---

## □ Pages Connexes

\* ← [Carnet I4 — Préjugés](#) \* → [Mes preuves sur les biais cognitifs](#)

---

## □ Navigation

\* ← Retour à la [Page principale I4 — Préjugés](#) \* → Retour à la [Page du Module MTV](#)

---

## □ Références (APA 7e édition)

Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2019). Social psychology (9th ed.). Pearson.

Deutsch, M., & Coleman, P. T. (Eds.). (2000). The handbook of conflict resolution: Theory and practice. Jossey-Bass.

Kahneman, D. (2011). Thinking, fast and slow. Farrar, Straus and Giroux.

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. Psychological Bulletin, 63(6), 384-399. <https://doi.org/10.1002/9780470693592.ch10>

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.

[carnet](#), [I4](#), [biais](#), [cognitifs](#), [instrumentalité](#), [conflits](#), [intra-groupe](#), [Vroom](#), [attribution](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i4\\_prejuges:biais&rev=1764584805](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i4_prejuges:biais&rev=1764584805)

Last update: **2025/12/01 11:26**

