

# 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
□ Navigation .....	7



# □ 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)

## □ 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)

## □ Bibliographie

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.

## Navigation

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

[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:i4\\_biais&rev=1768403835](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i4_prejuges:i4_biais&rev=1768403835)

Last update: **2026/01/14 16:17**

