

Table des matières

□ Carnet : I4 — Biais cognitifs — Instrumentalité, perception et conflits en formation	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
----	-----	-----
Biais d'Instrumentalité Perçue	Surestimer ou sous-estimer le lien entre effort et résultat	« À quoi bon participer activement si je n'aurai pas de promotion ? »
Biais de Contingence	Croire que la relation effort-récompense est plus directe qu'elle ne l'est	« Si je suis cette formation, je serai forcément augmenté »
Biais de Contrôle Illusoire	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
----	-----	-----
Biais d'Attribution Fondamentale	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 »
Biais de Confirmation	Chercher et interpréter les informations qui confirment sa perception initiale	Noter uniquement les moments où elle "freine", ignorer ses contributions
Biais d'Homogénéité de l'Exogroupe	Percevoir les membres d'un groupe extérieur comme plus similaires entre eux	Voir "les autres participants" comme un bloc, sauf "celle qui gêne"
Biais d'Ancrage	S'accrocher à une première impression	Une première interaction négative colore toutes les suivantes
Biais Égocentrique de Groupe	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
----	----	-----
1. Perception (Subjectif)	Ce que je vis	« Qu'est-ce que je ressens ? Qu'est-ce que je pense ? »
2. Faits (Objectif)	Ce qui est observable	« Quels comportements concrets ? Quel impact mesurable ? »
3. Hypothèses (Systémique)	Ce qui pourrait expliquer	« Et si elle avait un besoin non exprimé ? Un style d'apprentissage différent ? »
4. Instrumentalité (Motivation)	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=1768403848

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

