

Table des matières

□ Compétence I4 - Libérer son activité professionnelle des préjugés	3
--	---

□ Compétence I4 - Libérer son activité professionnelle des préjugés

« Déconstruire les préjugés, ce n'est pas les effacer — c'est les rendre visibles, les interroger, et choisir consciemment comment les dépasser. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet Ethique I](#)
- **Compétence liée** : [I4 — Libérer son activité professionnelle des préjugés](#)
- **Module concerné** : [Module MTV — Transformation des Valeurs](#)

□ Exemples de contenus

- Conception directrice pédagogique, andragogique ou professionnelle-pédagogique
- Normes de l'entreprise
- Valeurs empiriques

□ Critères de performances

- Communique et argumente avec impartialité.

□ Questions ouvertes

- Comment distinguer une opinion personnelle légitime d'un préjugé qui fausse le jugement professionnel et nuit à l'impartialité ?
- Par quels mécanismes concrets les “valeurs empiriques” ou les “normes de l'entreprise” peuvent-elles devenir des vecteurs de préjugés systémiques ?
- Comment communiquer avec impartialité sur un sujet qui nous tient personnellement à cœur, ou face à un·e participant·e dont les valeurs nous heurtent profondément ?

Penser à ... Un préjugé n'est pas une simple “erreur”. C'est un raccourci cognitif souvent utile, qui devient toxique lorsqu'il opère à notre insu dans des décisions affectant autrui. La clé n'est pas la perfection, mais la vigilance permanente et la capacité de se corriger.

Points clé : Vigilance, Métacognition, Reformulation, Impartialité.

graph TD
P[Préjugé / Biais Inconscient] --> D{Détection & Prise de Conscience}
D --> O[Observation sans Jugement]
O --> M[Méta-analyse des Origines]
M --> R[Reformulation Neutre]
R --> RR[R Reformulation]
RR --> I[Interaction Impartiale]
I --> A[Action Professionnelle Libérée]

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **identifier, questionner et neutraliser l'influence des préjugés et biais cognitifs** dans l'ensemble de l'activité professionnelle, en particulier dans la communication et l'argumentation. Il s'agit de passer d'un fonctionnement largement automatique (Système 1) à un

mode **réflexif et intentionnel (Système 2)**, pour garantir une **pratique impartiale, juste et fondée sur des critères objectifs** plutôt que sur des filtres subjectifs.

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

- **Préjugés** : Jugement de valeur (souvent négatif) formulé à l'avance, sans examen critique, à l'égard d'une personne ou d'un groupe, basé sur des caractéristiques perçues.
- **Biais cognitifs** : Distorsions systématiques dans le traitement de l'information, des perceptions et des jugements, qui sont des raccourcis mentaux (heuristiques) devenus automatiques.
- **Impartialité** : Qualité de celui qui juge ou agit sans se laisser influencer par ses préférences personnelles, ses intérêts ou ses préjugés, en se fondant sur des critères objectifs.
- **Métacognition** : Capacité à réfléchir sur ses propres processus de pensée ("penser sur sa pensée"), essentielle pour détecter ses biais.

□ Tenir un "journal des jugements rapides" pendant une semaine pour cartographier ses propres schémas de pensée automatique.

□ Analyser rétrospectivement une décision professionnelle difficile pour y identifier les biais potentiels (de confirmation, d'ancrage, de disponibilité).

□ S'entraîner à la technique de la "contre-argumentation préventive" : formuler systématiquement l'argument opposé à son opinion initiale.

□ Créer une check-list "Impartialité" à utiliser avant de communiquer une évaluation, un feedback ou une prise de position officielle.

□ Références théoriques

- **Kahneman, D. (2011) - Système 1 / Système 2** : Modèle fondateur distinguant la pensée rapide, intuitive et automatique (Système 1, source des biais) de la pensée lente, logique et réflexive (Système 2).
- **Rosenberg, M. B. - Communication NonViolente (CNV)** : Processus de communication visant à exprimer observations, sentiments, besoins et demandes sans jugement, blâme ou interprétation, favorisant l'empathie et la clarté.
- **Tajfel & Turner (1979) - Théorie de l'Identité Sociale** : Explique comment la simple catégorisation des individus en groupes ("nous" vs "eux") suffit à générer des préjugés et de la discrimination en faveur du groupe d'appartenance.

□ Concepts clés

- **Biais de confirmation** : Tendance à rechercher, interpréter et mémoriser les informations qui confirment nos croyances préexistantes.
- **Effet de halo** : Tendance à laisser une première impression positive ou négative influencer le jugement global sur une personne.
- **Biais d'ancrage** : Tendance à se fier trop lourdement à la première information reçue (l'"ancrage") pour prendre une décision.
- **Stéréotype** : Croyance simplifiée et généralisée attribuée à un groupe social, souvent rigide et résistante au changement.
- **Empathie cognitive** : Capacité à comprendre le point de vue et les raisonnements d'autrui,

distincte de l'empathie affective (partager ses émotions).

□ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Biais cognitifs	□ Détail	□ Preuve
□ Préjugés culturels et sociaux	□ Détail	□ Preuve
⚖ Déconstruction des présuppositions	□ Détail	□ Preuve
□ Communication non-violente	□ Détail	□ Preuve

□ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
---	---	-----
□ La Pause des 3 Questions	Protocole mental rapide à activer avant de juger ou d'agir : 1) C'est un fait ou mon interprétation ? 2) Quel biais pourrait jouer ? 3) Quelle information me manque-t-il ?	□ Fiche outil
□ Journal des Jugements & Faits	Carnet à deux colonnes pour noter d'un côté les jugements/impressions immédiates, de l'autre les faits objectifs observables. Permet de visualiser l'écart.	□ Fiche outil
□ Le Jeu des Perspectives Contraires	Exercice structuré où l'on doit défendre avec conviction le point de vue opposé au sien sur un sujet donné. Brise les raisonnements en silo et développe l'empathie cognitive.	□ Fiche outil

□ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- **Accepter l'inévitabilité des biais** : Se libérer de la culpabilité permet d'aborder le sujet avec curiosité plutôt qu'avec défense.
- **Cultiver l'humilité cognitive** : Reconnaître que sa perception n'est qu'une version de la réalité, nécessairement incomplète et filtrée.
- **Ralentir pour questionner** : La vitesse est l'alliée du Système 1 et des préjugés. Introduire des micro-pauses délibérées dans sa pensée et sa parole.

Points de vigilance :

- **L'illusion de l'objectivité** : Croire qu'on est "au-dessus" des préjugés est souvent le signe qu'on ne les voit plus. La vigilance doit être permanente.
- **La surcorrection** : Vouloir à tout prix éviter un biais peut conduire à son opposé tout aussi préjudiciable (ex: discrimination positive maladroite).
- **La fatigue décisionnelle** : Les biais sont plus forts lorsque nous sommes fatigués, stressés ou surchargés. Connaître ses limites est crucial.

□ Ce que j'ai appris :

- **Poser des questions est plus puissant qu'affirmer** : "Qu'est-ce qui te fait dire cela ?" désamorce plus de jugements qu'un "Tu as tort".

- **La reformulation est un super-pouvoir** : Rephrasez les propos de l'autre avec neutralité ("Si je comprends bien, tu penses que...") révèle souvent les interprétations ajoutées.
- **Mon corps me signale mes biais** : Une tension, une irritation soudaine, un évitement du regard sont souvent les premiers indicateurs d'un préjugé activé.

⚠ Ce que je veux améliorer :

- **Détecter les biais dans le langage non-verbal** que j'émetts (micro-expressions, ton de voix).
- **Gérer les situations où c'est l'autre qui agit avec un préjugé flagrant** sans rentrer dans un conflit moralisateur.
- **Intégrer cette réflexivité dans l'écrit** (rédaction de mails, de rapports, de consignes) où les biais sont plus subtils mais tout aussi présents.

□ **Outils maîtrisés** : Techniques de base de la CNV (observation vs évaluation), identification des biais cognitifs courants, procédure de feedback impartial (Situation-Comportement-Impact). □ **Outils à approfondir** : Médiation cognitive pour désamorcer les conflits liés aux préjugés, analyse de discours pour repérer les biais langagiers, techniques de facilitation de débat contradictoire.

Comment je communique et j'argumente avec impartialité ?

Je m'entraîne à **séparer radicalement les faits des interprétations**. Je commence toujours par énoncer les faits observables. J'**explique mes critères** d'évaluation ou de décision avant de les appliquer. J'**imagine et j'énonce les critiques légitimes** que l'on pourrait adresser à mon point de vue. Enfin, j'utilise un **langage probabiliste et nuancé** ("il semble que", "cela tend à montrer") plutôt que catégorique.

La clé est de **faire de la transparence sur son propre processus de raisonnement** le standard de sa communication professionnelle.

Quel est mon principe d'action incontournable ?

"Chercher d'abord à comprendre, ensuite à être compris" (Covey). Avant de défendre ma position, je m'efforce de résumer la position de l'autre avec une précision et une justesse telles qu'il/elle se sente parfaitement entendu·e. Ce n'est qu'ensuite que je peux présenter mon propre raisonnement. Ce principe désarme la plupart des dynamiques de conflit fondées sur des préjugés mutuels.

□ Réflexion personnelle

La découverte la plus difficile a été de réaliser que mes **valeurs les plus chères** pouvaient devenir des sources de préjugés. Mon engagement pour l'égalité, par exemple, me rendait parfois aveugle aux situations individuelles complexes et me faisait juger sévèrement ceux qui ne partageaient pas ce même engagement. J'ai dû apprendre à **découpler mes valeurs de mes jugements sur les personnes**. La pratique la plus transformatrice a été le "Jeu des Perspectives Contraires" : défendre une idée que je déteste m'a appris l'humilité et la complexité. Je retiens qu'il n'y a pas de "zone safe" hors des préjugés ; il n'y a qu'un travail continu d'éclaireur dans les zones d'ombre de mon propre esprit.

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle se redéfinit comme celui d'**ingénieur·e de la décision impartiale**. Je ne suis plus seulement un expert du contenu ou un animateur, mais un **garant de processus équitables**. Je conçois des mécanismes (grilles d'évaluation, procédures de recrutement, méthodes de délibération)

qui limitent la place des biais individuels. Je deviens un **formateur de la pensée critique** pour moi-même et pour les autres. Ma légitimité repose désormais sur ma **méthodologie rigoureuse** et ma **transparence** plus que sur la seule justesse de mes conclusions. Je me perçois comme un **jardinier qui désherbe** constamment son propre terrain mental pour laisser pousser des idées plus justes.

□ Bibliographie

- Kahneman, D. (2011). **Système 1 / Système 2 : Les deux vitesses de la pensée**. Flammarion.
 - Rosenberg, M. B. (2015). **Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs) : La communication non violente**. La Découverte.
 - Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), **The social psychology of intergroup relations** (pp. 33–47). Brooks/Cole.
-

□ Navigation

- ← Retour à la [Compétence I — Ethique](#)
 - → Retour à la [Page du Module MTV](#)
-

[compétence](#), [I4](#), [préjugés](#), [biais](#), [cognitifs](#), [impartialité](#), [déconstruction](#), [communication non violente](#), [métacognition](#)

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&rev=1768237767

Last update: **2026/01/12 18:09**

