

« Comment éviter les biais cognitifs dans un groupe »

Gilles Brioux





Qui suis-je ?

Convaincu par les valeurs que véhicule l'agilité, je transmets mon savoir et mon énergie pour accompagner des équipes et des organisations désirant se transformer.

Mes principales forces

Facilitation de groupe



Formation



Techniques de créativité



Pratiques managériales



Gilles **Brioux**



l'atelier collaboratif



l'atelier collaboratif



Accueil



Voir les pratiques



Mes ateliers



Rejoindre un atelier en ligne



Contact



Rechercher

Connexion

Créer un compte

Toutes

Des dizaines

collective pour préparer votre atelier collaboratif

MA

LA CONSTELLATION

LE RÉSEAU SOCIAL EN
PAPIER

Briser la glace

Générer des idées

Partager la vision

Résoudre des problèmes

Prioriser / Décider

Faire le bilan



Partager sous forme imagée la perception d'un groupe, d'un projet.

10-30 30'

</> Ouverture

Mieux se comprendre, se connaître et communiquer.

5-30 10'

</> Ouverture

Apprendre à se connaître d'une manière ludique.

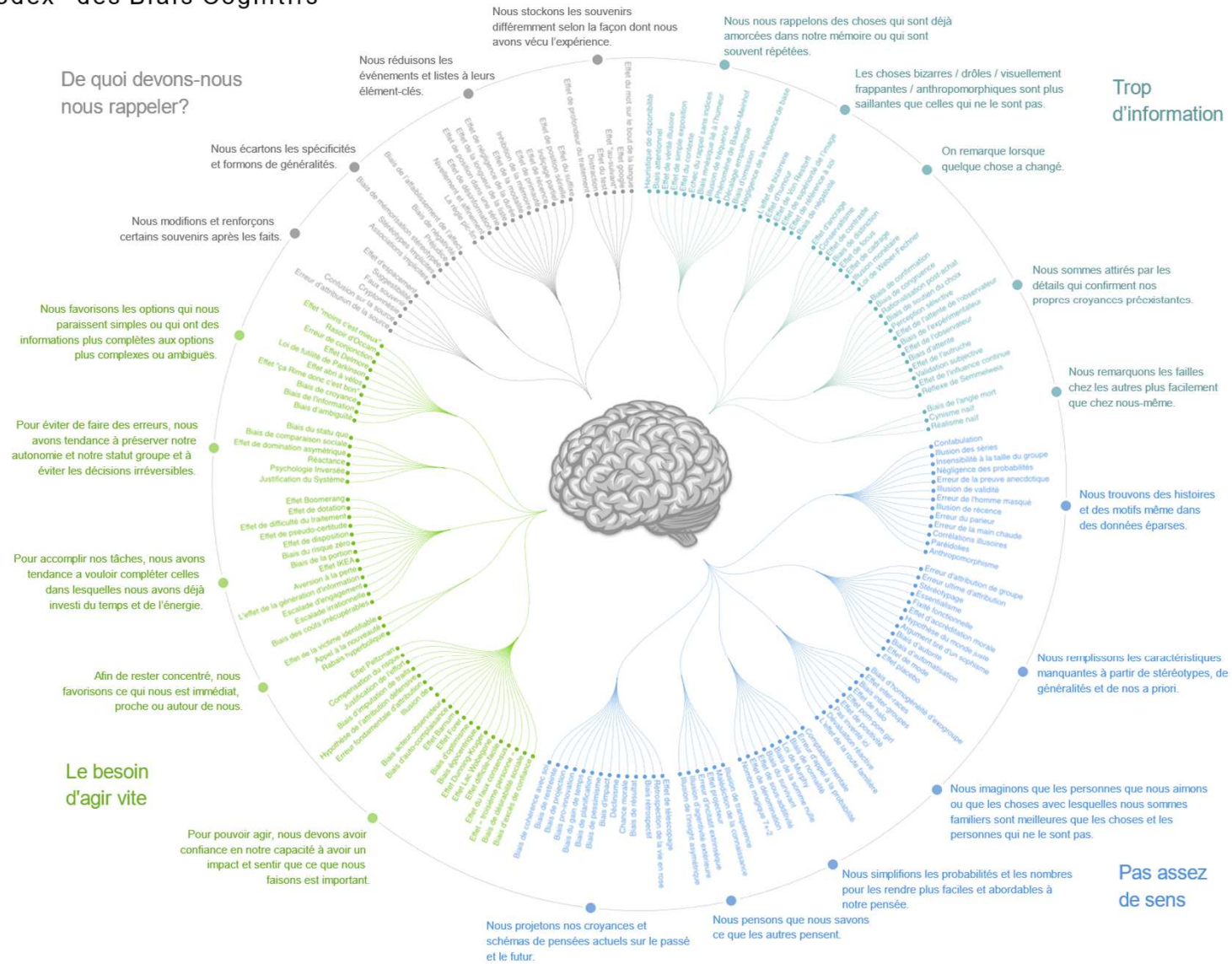
5-30 30'

</> Ouverture



Pensée de groupe

Codex des Biases Cognitifs





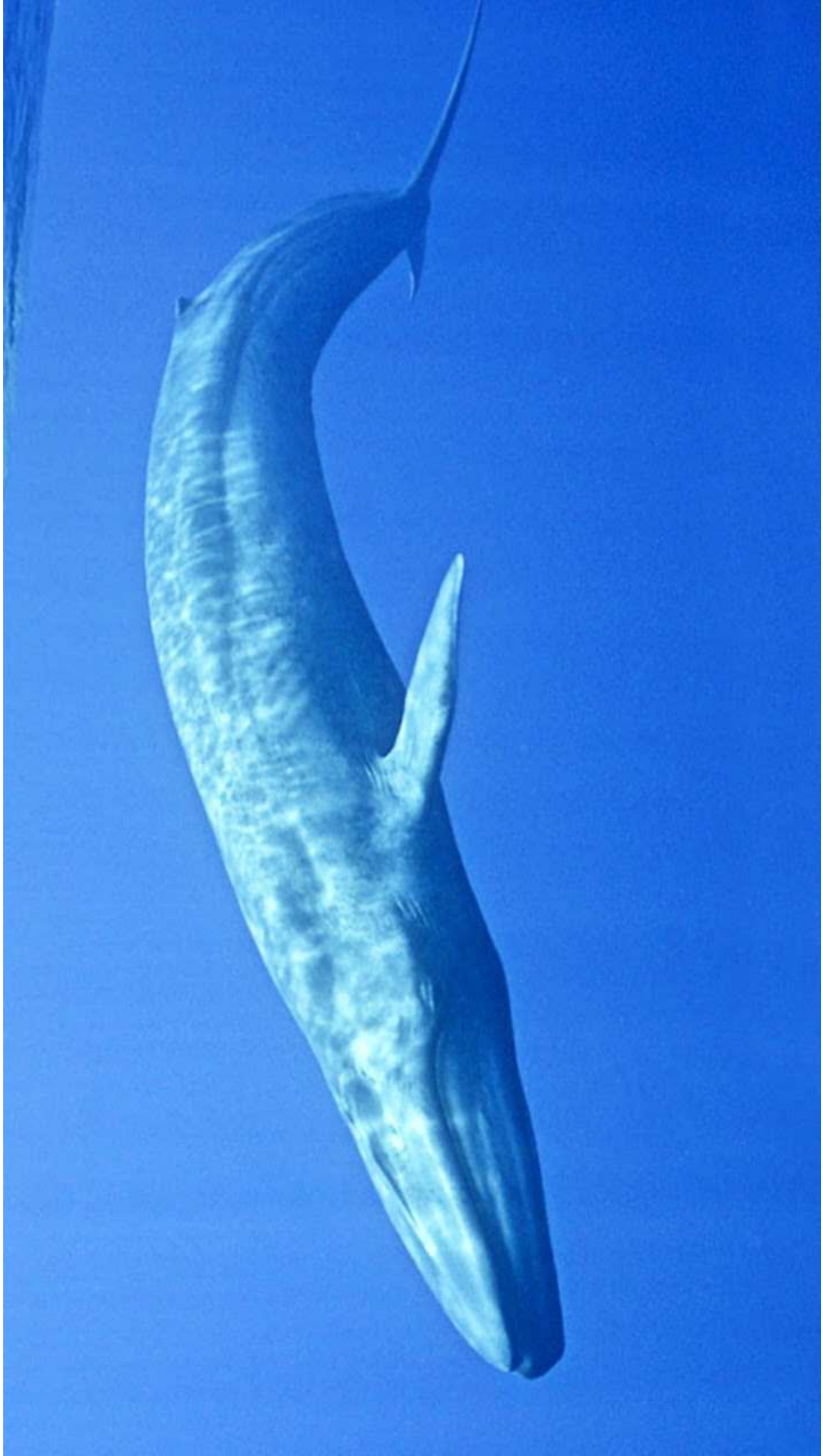
Daniel Kahneman

Systeme 1 – Systeme 2

Pinkert



Biais d'ancrage



Groupe 1



Une baleine bleue mesure-t-elle plus de 2m ?

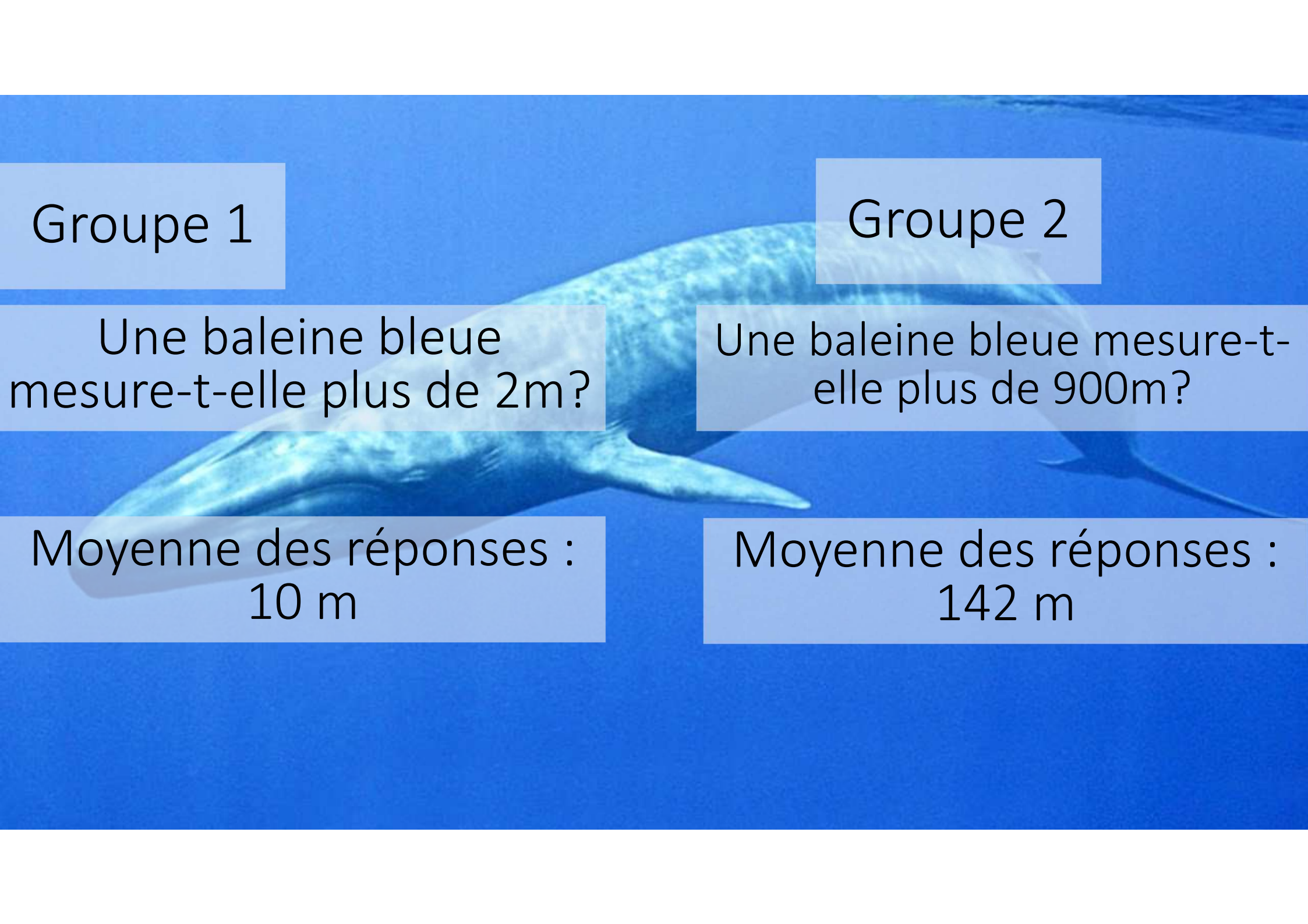
Combien mesure une baleine bleue ?

Groupe 2



Une baleine bleue mesure-t-elle plus de 900m ?

Combien mesure une baleine bleue ?



Groupe 1

Une baleine bleue
mesure-t-elle plus de 2m?

Moyenne des réponses :
10 m

Groupe 2

Une baleine bleue mesure-t-elle plus de 900m?

Moyenne des réponses :
142 m

Le planning poker



Conseil:

Ne pas divulguer les solutions techniques avant le vote secret.





Expérience de Ash







Le biais de conformité



« Voter NON dans un conseil d'administration, c'est
comme roter bruyamment dans un dîner »

Warren Buffett



Créer un cadre

Quelques règles que tout le monde s'engage à respecter.

- **écoute** : tout le monde s'écoute sans s'interrompre
- **responsabilité** : chacun parle en son nom propre, en commençant ses phrases par « Je » (et non « On » ou « Nous »)
- **bienveillance** : les accusations ou les jugements ne sont pas permis
- **équité** : tous les avis comptent, personne ne doit monopoliser la parole
- **esprit d'équipe** : le problème d'un équipier est le problème de toute l'équipe
- **non jugement** : l'équipe cherche des solutions aux problèmes (et non des coupables)



Réflexion individuelle

Pour diminuer l'influence des autres :

Toute séquence commence par une **réflexion individuelle** puis un **partage** en groupe

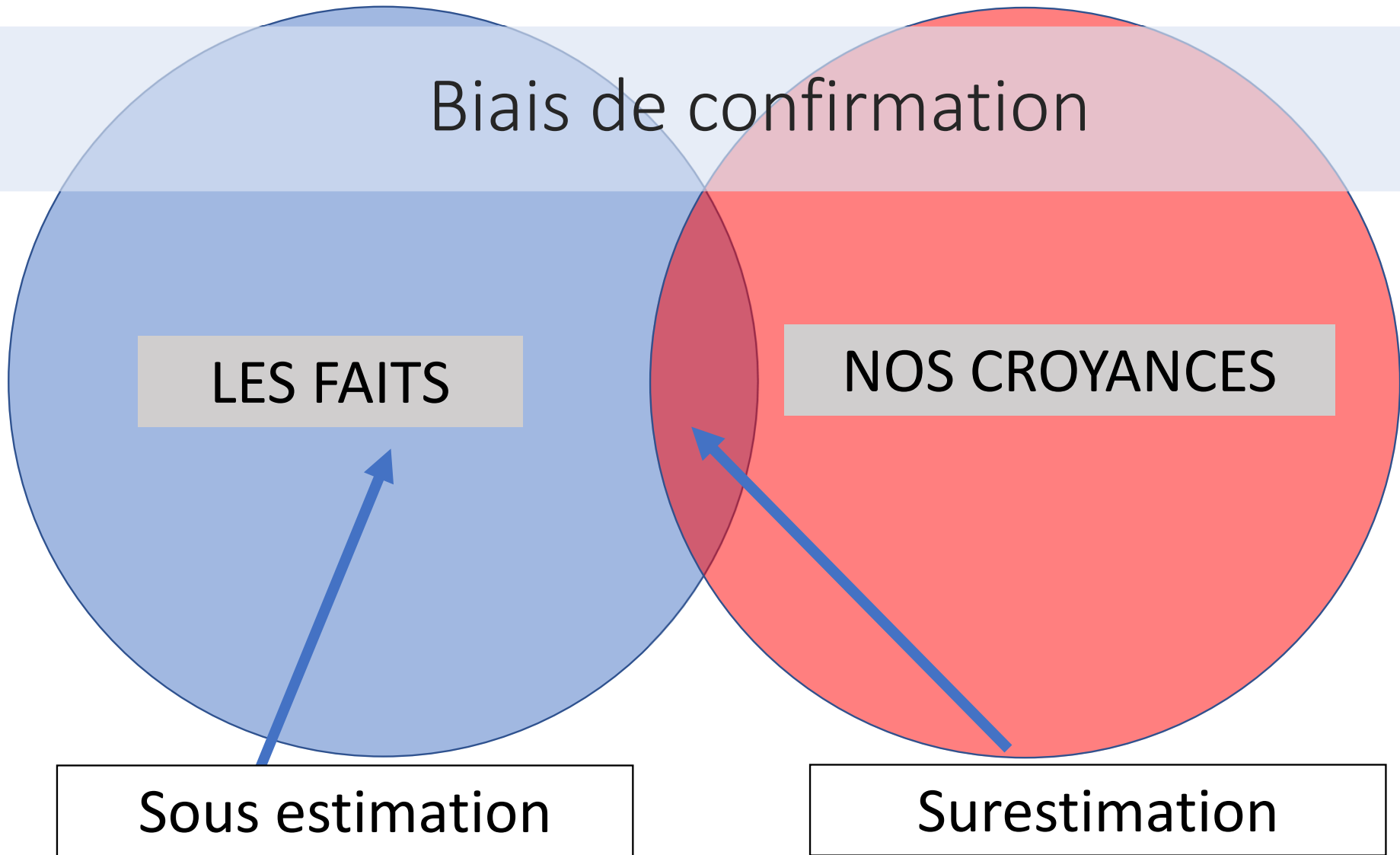
Biais de confirmation

LES FAITS

NOS CROYANCES

Sous estimation

Surestimation



Avocat du diable



Demander à chaque participant:

« les raisons pour lesquelles je **prendrais** cette décision sont... »

« les raisons pour lesquelles je **ne prendrais pas** cette décision sont »



Avocat du diable



Post-mortem



Donner **5 raisons** pour lesquelles ce n'est pas la bonne décision.



Piège abscons et
Escalade d'engagement

Scénario 1



Imaginez que vous êtes à la tête d'une entreprise automobile, et que vous avez accepté un projet de construction d'un nouveau modèle.

Coût du projet: 100 millions d'euros.

Investissement à ce jour: 90 millions d'euros.

Information du jour: votre concurrent va sortir une voiture moins énergivore que la vôtre, plus verte, et avec un processus de fabrication qui fait que le prix de vente sera bien inférieur au vôtre.

Que faites vous ?

Scénario 2



Imaginez maintenant la même situation de construction d'un nouveau modèle de voiture avec cette autre donnée:

Vous n'avez pas encore investi un euro, et le coût du projet s'élève à **10 millions d'euros**.

Au moment de démarrer le projet, vous apprenez que votre concurrent possède un projet qui est bien meilleur que le vôtre.

Que faites vous ?

Question à se poser



“Demandez-vous **où vous êtes**
et **ce qui va se passer** dans
l'avenir, et pas d'où vous venez”

(Dan Ariely / Jeff Kreisler)

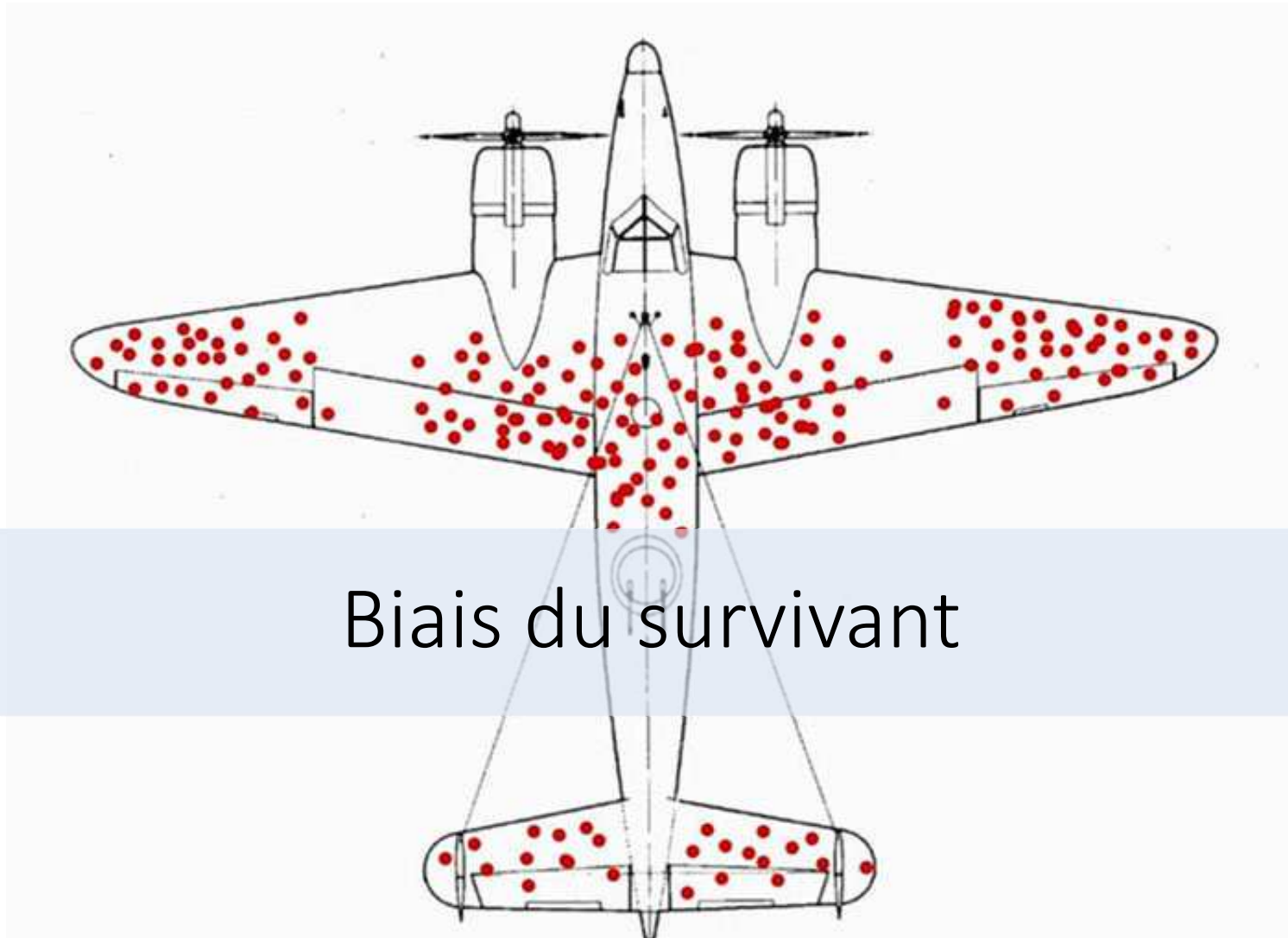


Aide externe

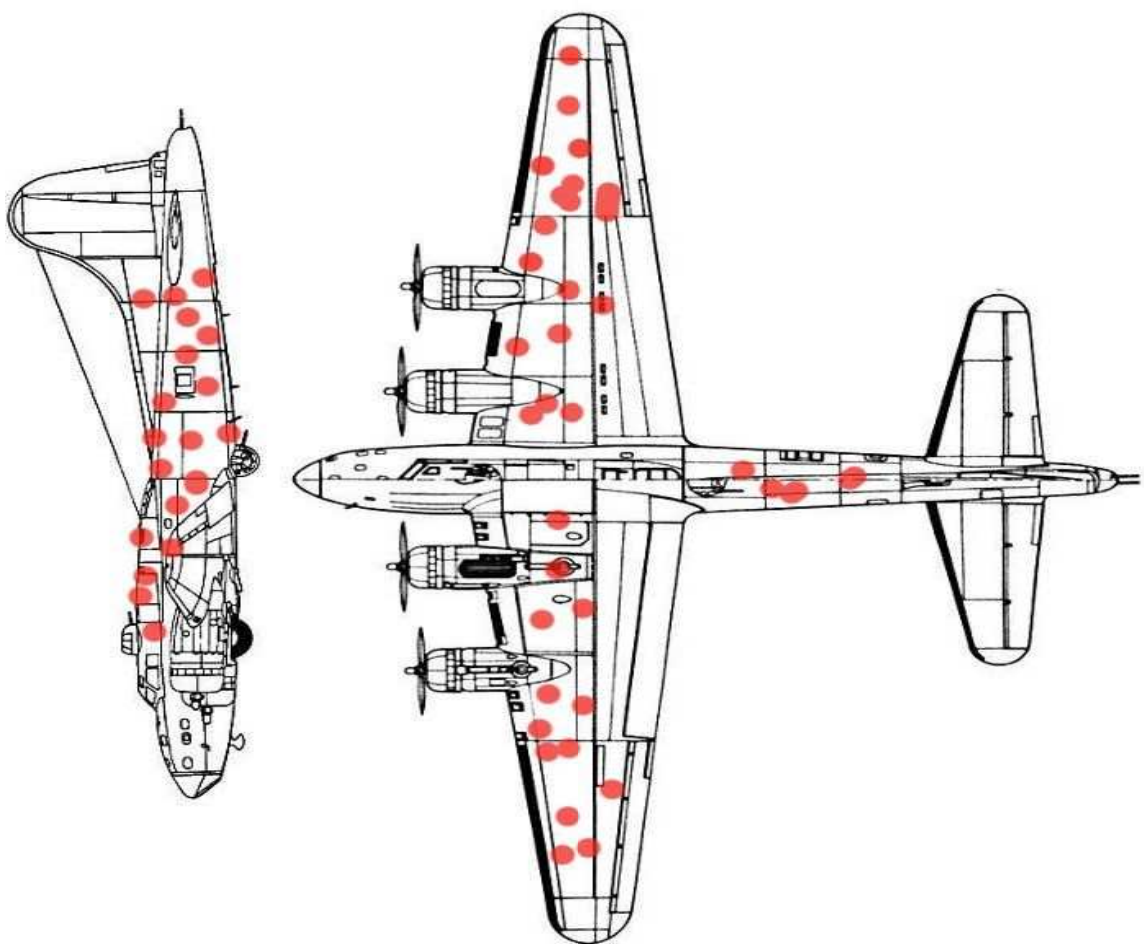
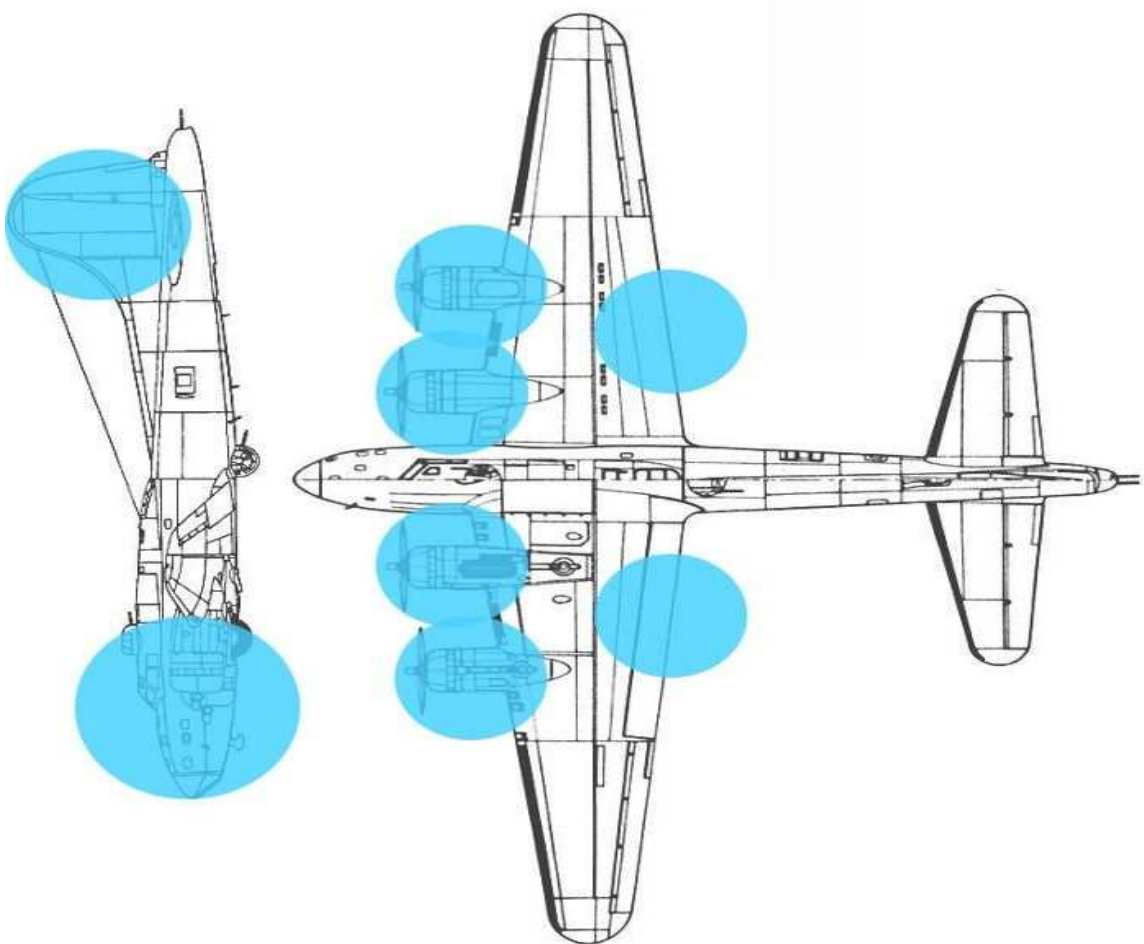


Faire venir une personne **externe** au groupe afin de faciliter la décision ou de donner son avis sur la situation.





Biais du survivant

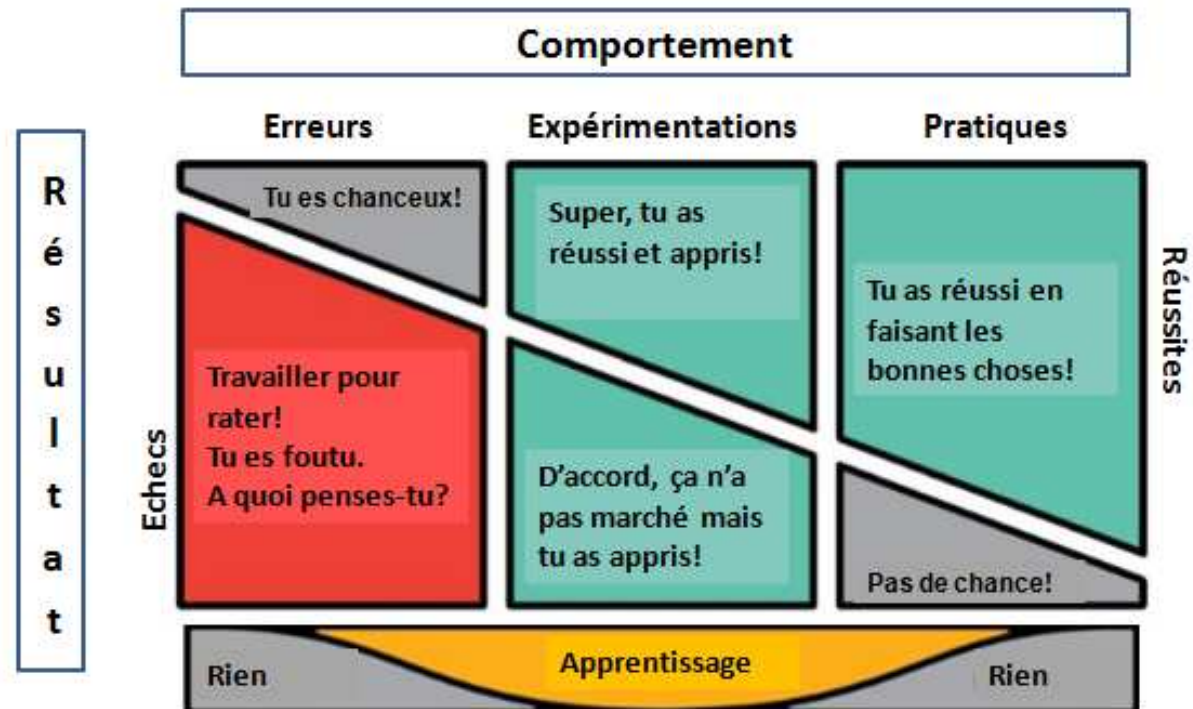


Celebration Grid



CELEBRATION GRID – Management 3.0

Permet de mettre en avant
l'apprentissage
indépendamment de nos
réussites et nos échecs.





Le paradoxe d'Abilène



Le groupe a conscience du problème à résoudre

Chacun évite de donner son opinion (conformisme)

Une décision est prise à l'encontre de ce que chacun pense

Chacun repart frustré et en colère contre les autres (et soi-même!)



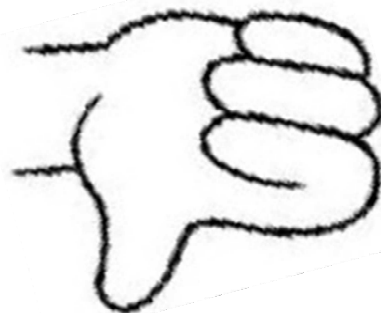
Mécanisme du paradoxe d'Abilène

Vote par consentement



Je me range à la **majorité du groupe**

Je suis **pour**

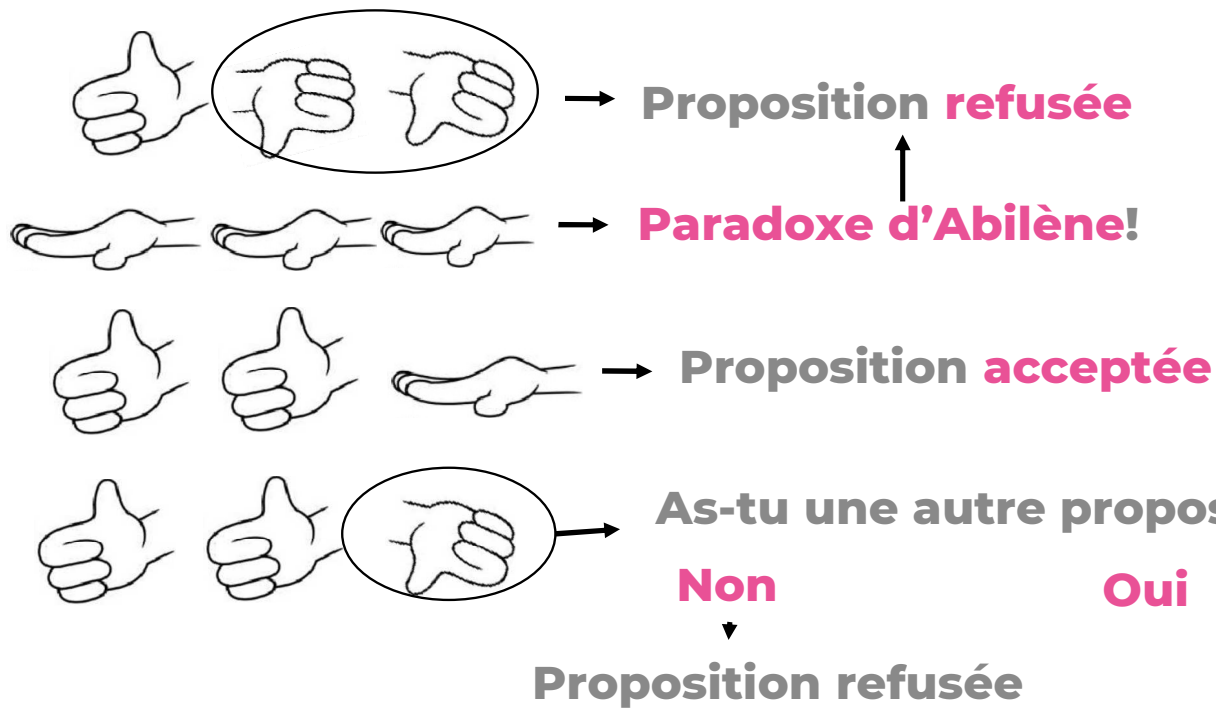


Je suis **contre**

Principe du vote par consentement



Proposition **claire** et **comprise** par le groupe



Face à une décision qui ne me convient pas :



- o Qu'est-ce qui m'a **empêché** de m'exprimer ?
- o Dans quelle mesure m'exprimer aurait **changer le cours** des choses?
- o Qu'aurais je **gagner** à m'exprimer?
- o Qu' est ce que cela me **coûte** de ne pas m'exprimer ?
- o De quoi ai-je **besoin** pour pouvoir m'exprimer?





Polarisation de groupe

Le jeu des cubes

Alain Cardon





Biais déresponsabilisation



Biais endogroupe



Biais de rétrospective

Effet Irving Janis

CONDITIONS

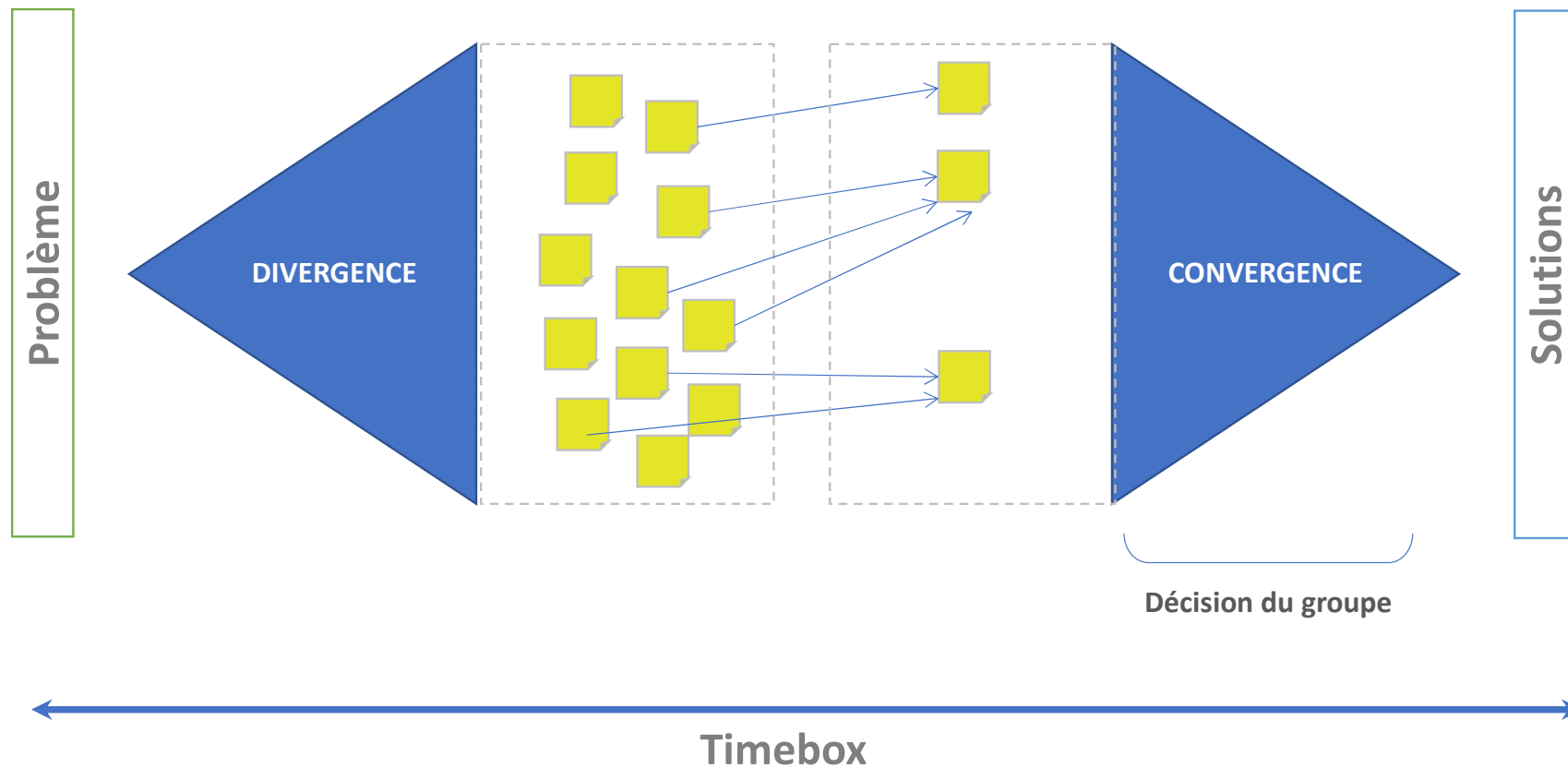
- cohésion du groupe ;
- isolement par rapport aux autres groupes ;
- absence de méthode de décision dans le groupe ;
- leadership très directif ou charismatique
- situation stressante

SYMPTÔMES

- Illusion d'invulnérabilité
- Illusion de rationalité (un groupe est plus soudé lorsqu'il justifie collectivement ses actions ;)
- Illusion de supériorité
- Illusion de d'unanimité
- Conformisme
- Censure collective qui s'applique à soi-même et aux autres.
- Gardien de la pensée.

La facilitation

La facilitation : le principe

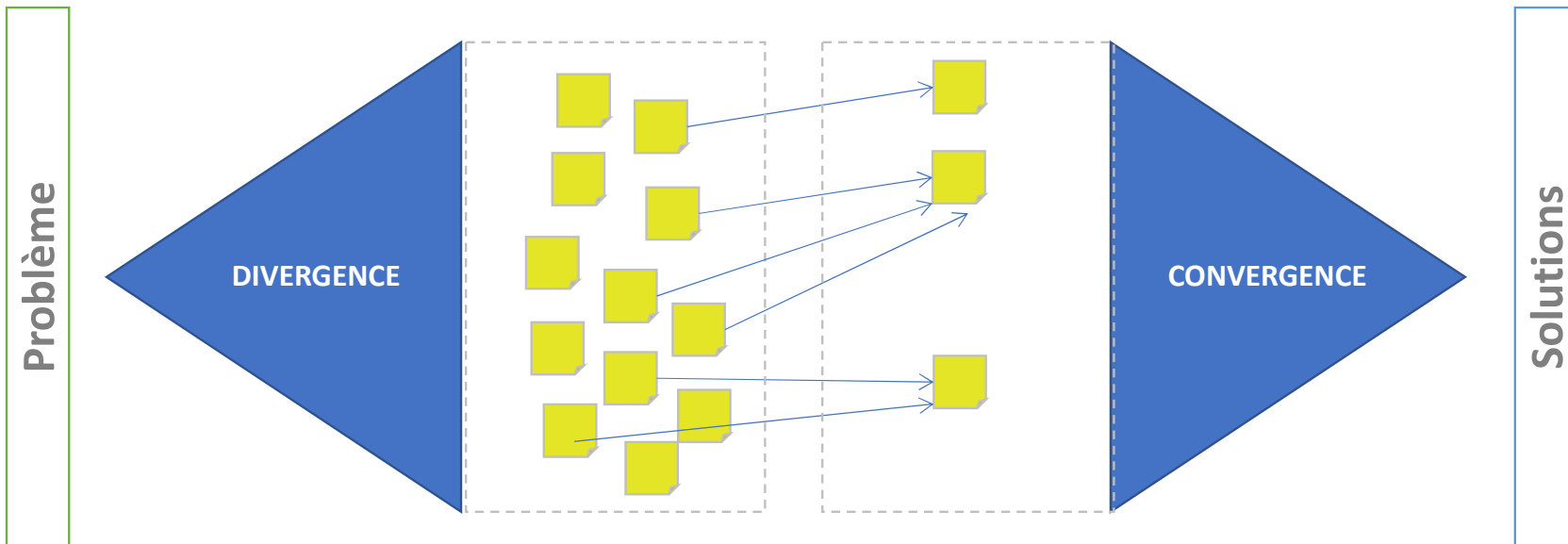




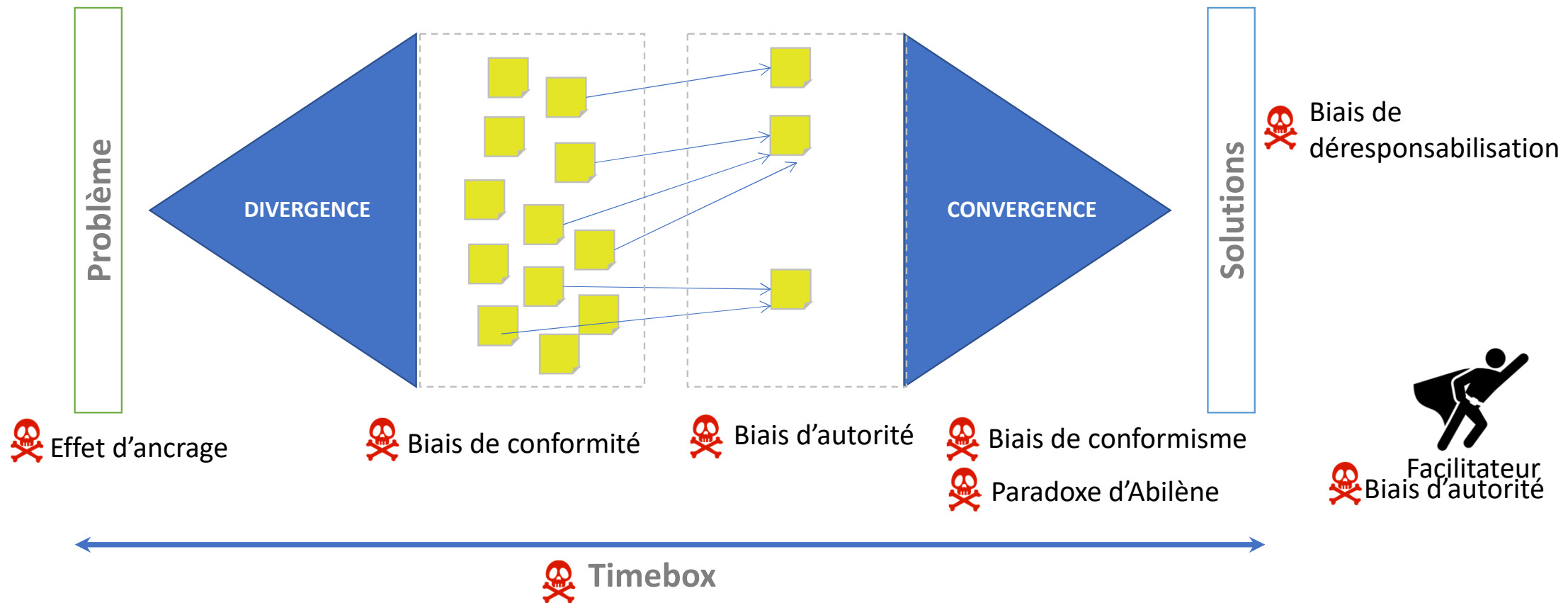
The illustration depicts a large, stylized man in a white shirt and dark tie, with his arms outstretched, holding thin white strings. These strings are attached to the heads of four smaller, similarly dressed men positioned below him. The smaller men are in various poses, suggesting they are being manipulated or controlled. The background is a solid teal color. A semi-transparent white horizontal band across the middle of the image contains the text 'La "facipulation"'. The overall style is minimalist and modern.

La “facipulation”

La « facipulation »



La facipulation





ETAPE 1



ETAPE 2



Le diagramme d'affinité



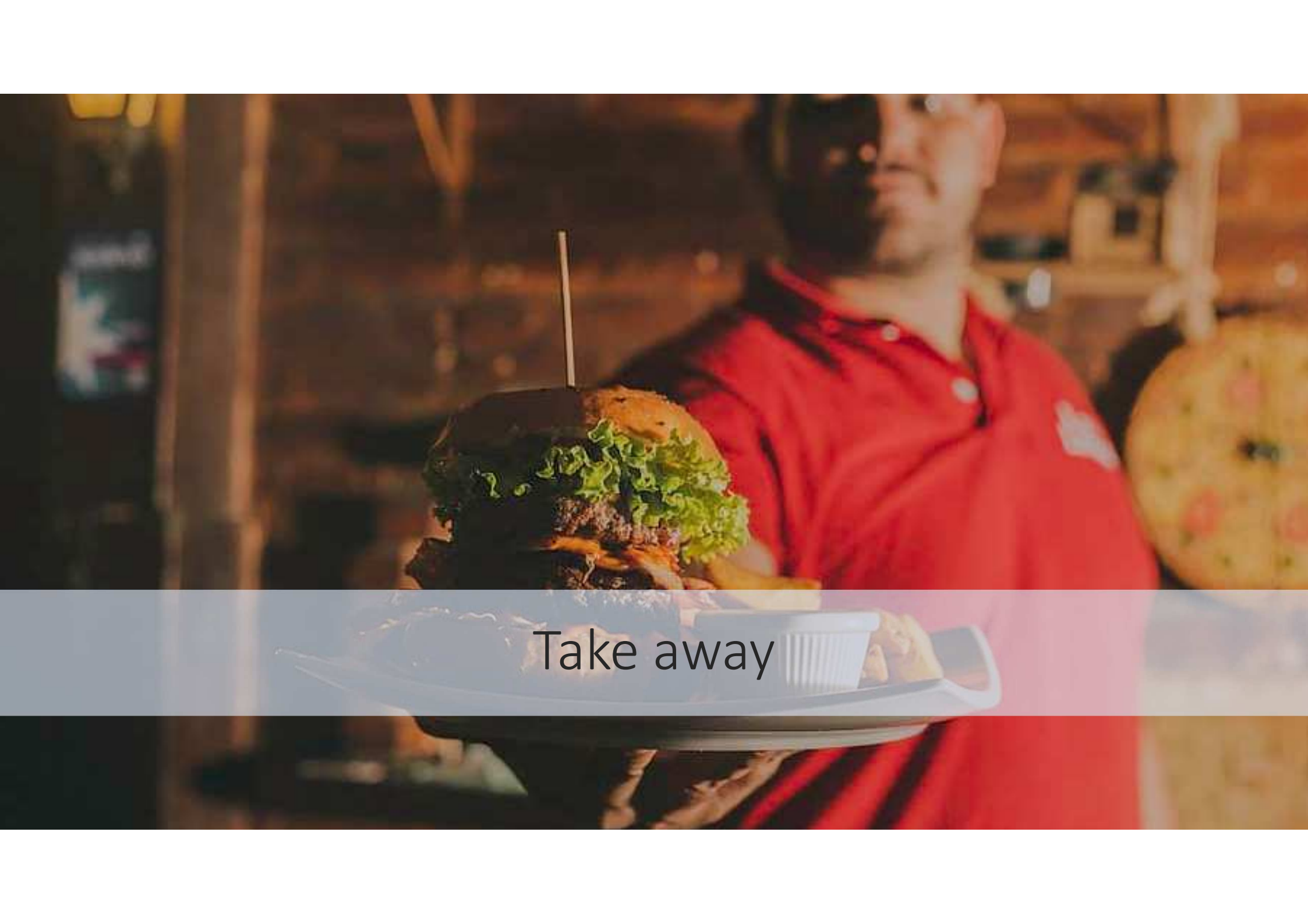
La gommettocratie



Le timeboxing



Se donner du temps



Take away

Eviter les biais... quelques pistes



Avant

- Faire une **check list** des critères de décision au préalable
- Des groupes hétérogènes

Pendant

- Rappeler les règles du groupe
- Créer un **cadre** sécurisant (moment d'**inclusion** au début d'atelier)
- Une **réflexion individuelle** avant un échange en groupe
- Passer du temps dans le **diagnostic**
- Faire des **sous groupes** (4 personnes idéalement)
- Trouver de propositions **alternatives** (avocat du diable)
- Passer au vote par **consentement** (core protocol)
- Faire un **pre-mortem** de la décision
- Inviter des personnes expertes **extérieures**

Après

- Recueillir du **feedback** sur l'atelier

A utiliser en réunion / atelier



Les cartes des biais cognitifs à utiliser pendant la réunion afin de faire prendre conscience aux groupes des biais qui peuvent survenir.



l'atelier collaboratif



<https://atelier-collaboratif.com/78-biais-cognitifs-dans-un-groupe.html>

ULTRACREPIDARIANISME

“Fait de donner son avis sur un sujet hors de ses compétences!



Qui suis-je ?

Convaincu par les valeurs que véhicule l'agilité, je transmets mon savoir et mon énergie pour accompagner des équipes et des organisations désirant se transformer.

Mes principales forces

Facilitation de groupe



Formation



Techniques de créativité



Pratiques managériales



Gilles **Brioux**



l'atelier collaboratif