Catherine VOYNNET FOURBOUL

Attribution

Mis à jour :
Octobre 2009

Attribution

- Faire une attribution : C'est décider qu'un comportement ou un événement est causé principalement par une personne (facteurs internes) ou un environnement (facteurs externes).
- Facteurs internes comprennent les capacités de l'individu, sa motivation,
  - Croire qu'un salarié n'est pas performant parce qu'il manque de compétence ou de motivation
- Facteurs externes comprennent le manque de ressources, ou simplement de chance
  - on fait une attribution externe si on croit qu'un salarié n'est pas performant parce qu'il ne dispose pas des ressources suffisantes pour accomplir ses tâches

Les erreurs d'attribution: biais

- L'erreur fondamentale d'attribution
  - voir la personne plutôt que la situation comme la cause principale du comportement d'une personne
  - Les observateurs peuvent difficilement se rendre compte des facteurs externes qui contraignent le comportement d'une personne
  - Nous faisons souvent la supposition que les individus peuvent dépasser les contraintes de leur situation plus qu'ils ne le peuvent en réalité
- Biais d'auto complaisance,
  - tendance à attribuer nos réussites à des facteurs internes et nos échecs à des facteurs externes.
  - protège notre estime de soi mais problématique pour les positions de leaders

3 critères de l'attribution

- **Consensus** : signal d'information indiquant que des pairs dans la même situation se comportent de manière similaire
- **Distinctivité** : signal d'information indiquant qu'un individu se comporte de manière similaire dans une situation différente
- **Consistance** : signal d'information indiquant une répétition du comportement dans le temps

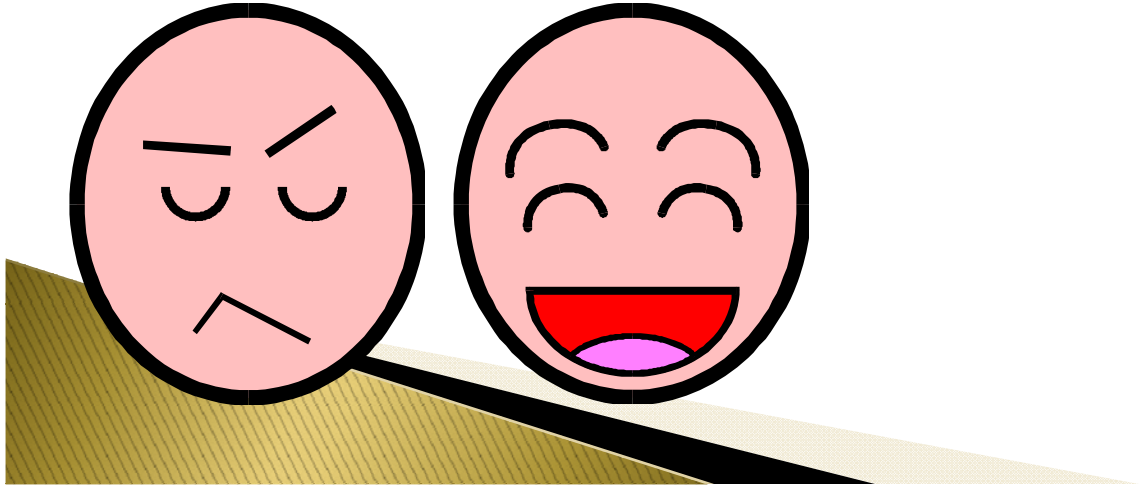
Critères de validité de l'attribution externe

Consensus

les pairs dans la même situation se comportent de manière similaire

Distinctivité

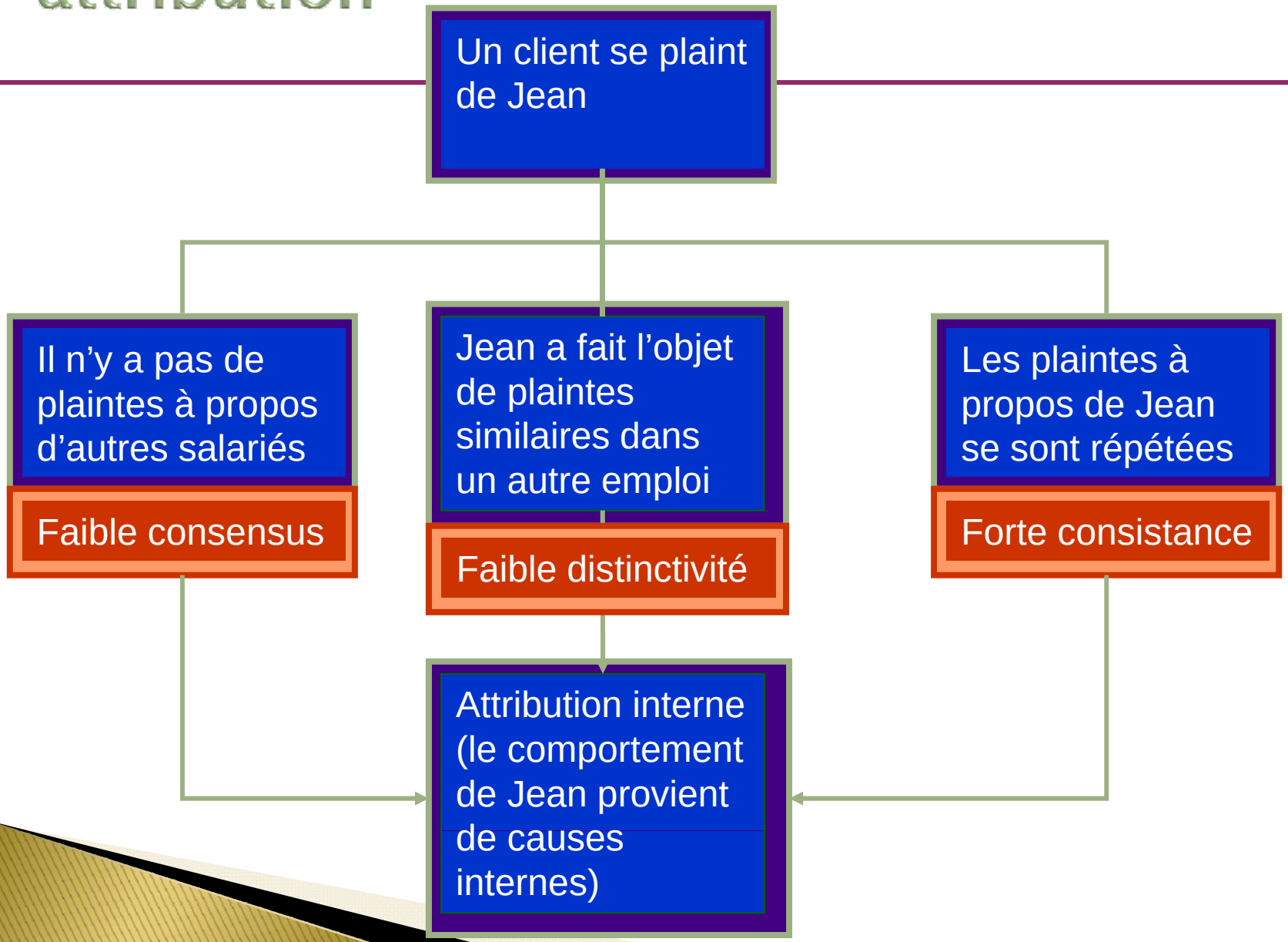
Une personne se comporte de manière différente dans une situation différente



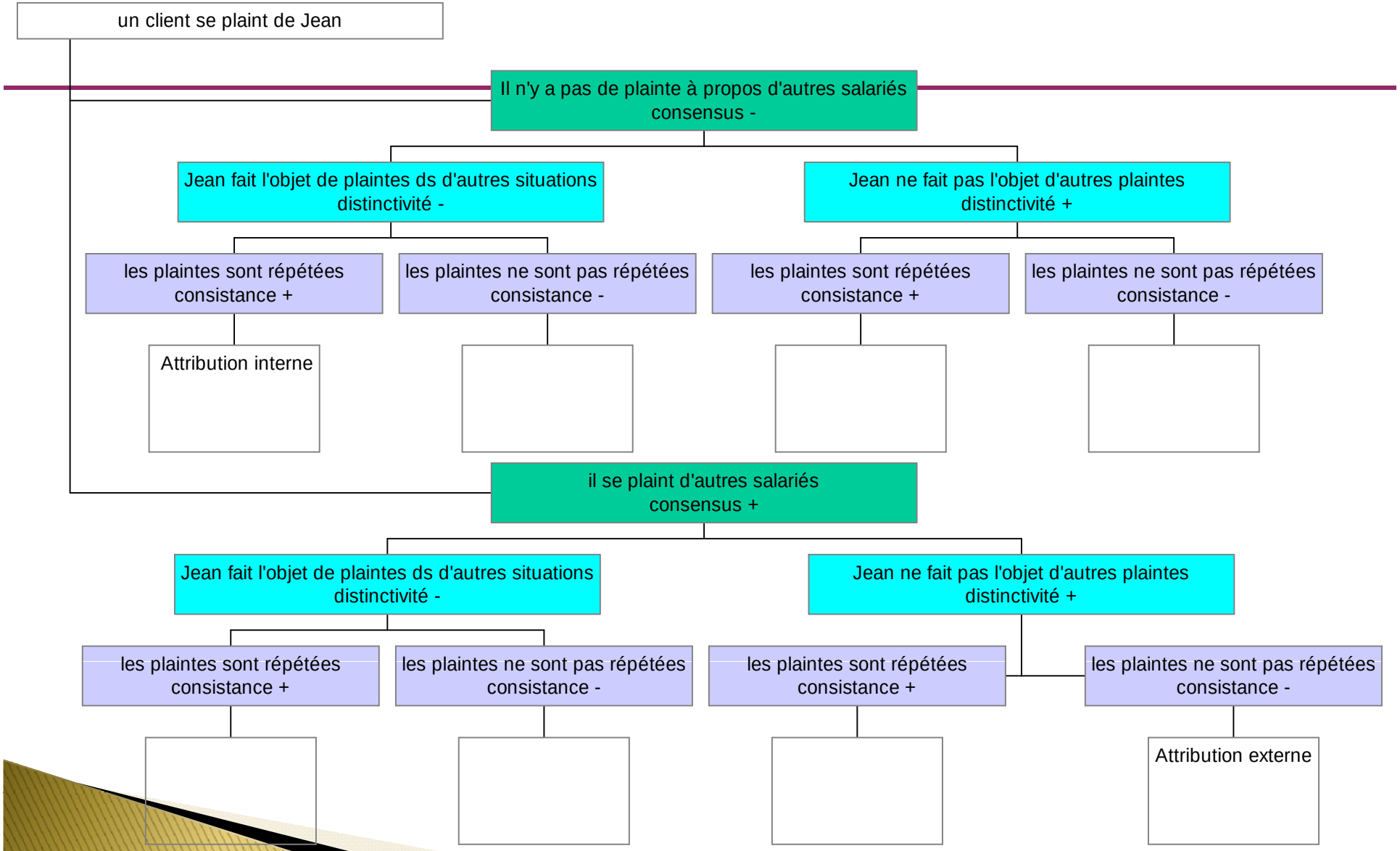
Consistance

Répétition du comportement dans le temps

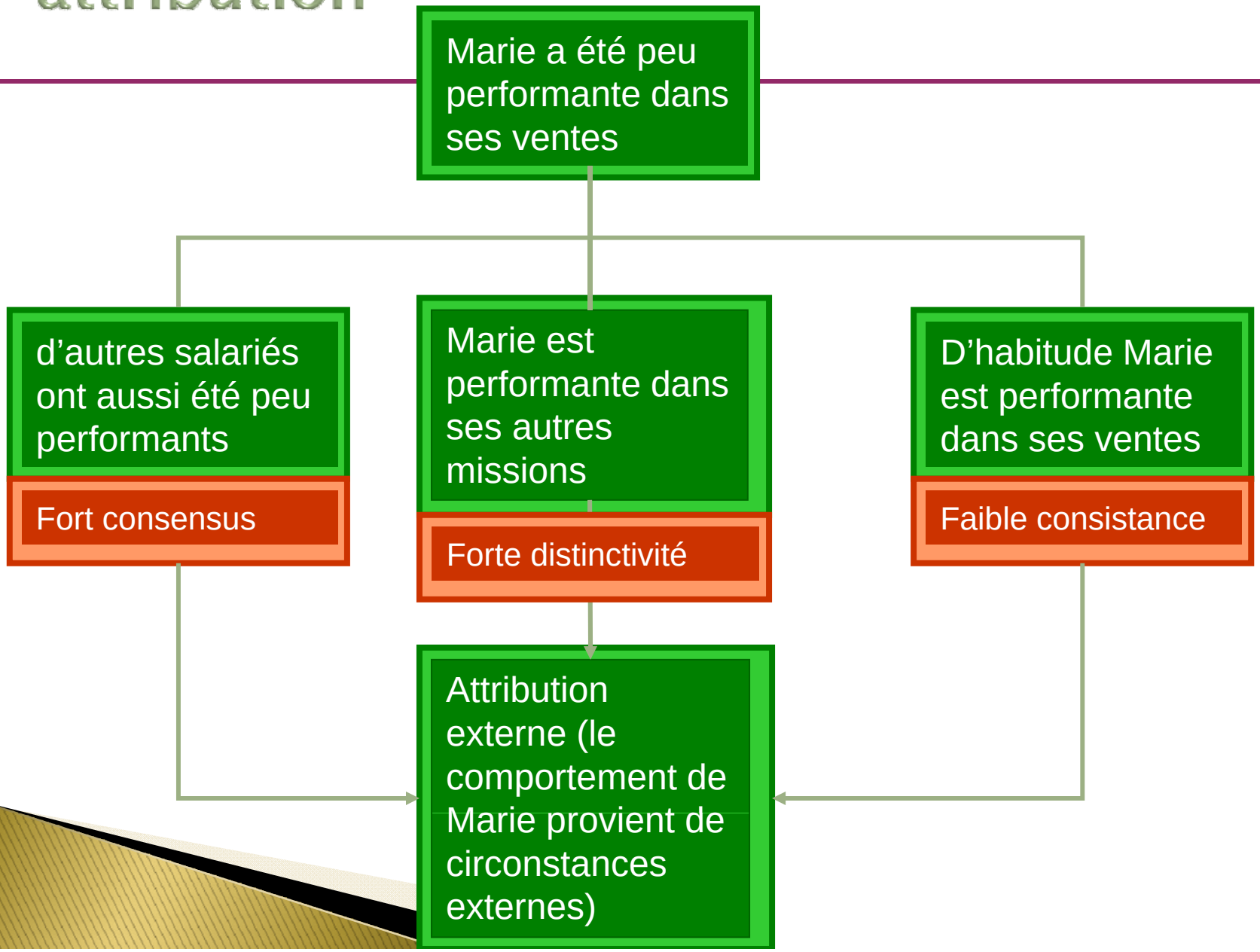
Signal d'information et attribution



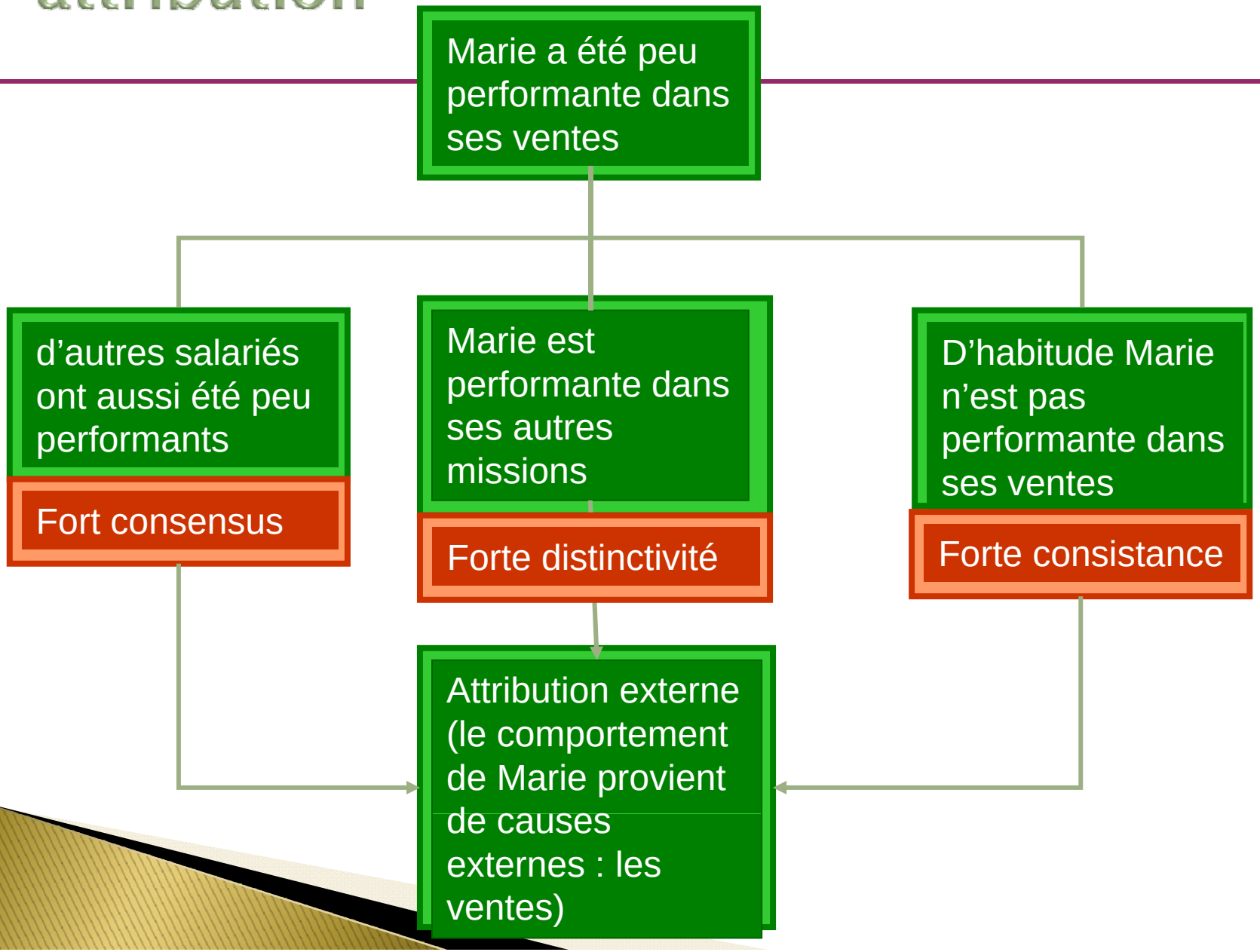
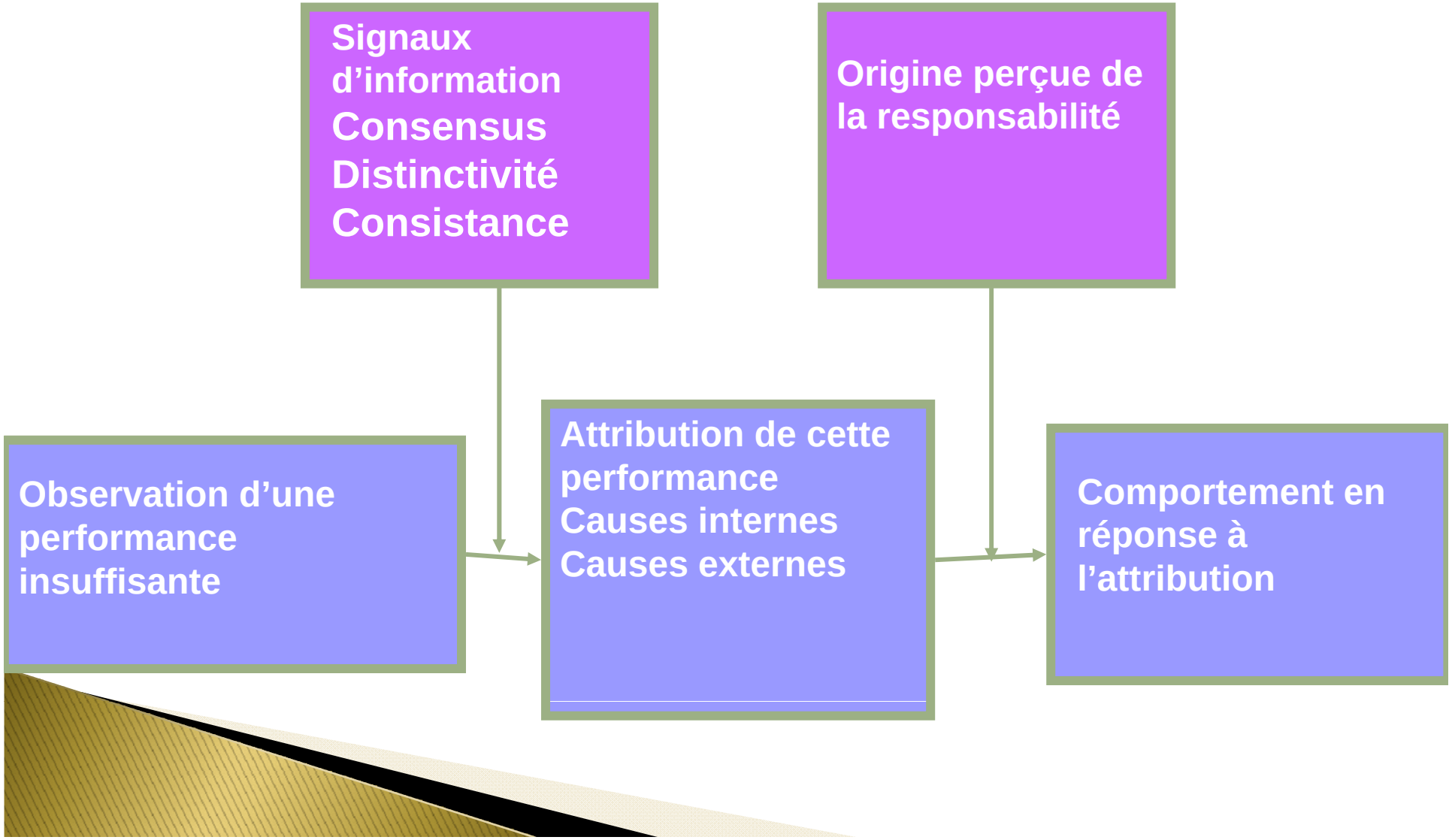
Attribution : arborescence



Signal d'information et attribution



Signal d'information et attribution



Modèle d'attribution managériale