

Les préjugés inconscients sur le lieu de travail —

Connexions départementales d'avril

Que sont les préjugés inconscients?

Les préjugés inconscients font référence aux raccourcis mentaux que notre cerveau prend lorsqu'il traite l'information. Ces raccourcis sont souvent basés sur des stéréotypes, ce qui nous amène à faire des suppositions sur les autres sans nous en rendre compte.

Pourquoi est-ce important?

Les préjugés affectent les interactions et la prise de décision sur le lieu de travail et ont une influence sur :

- ✓ Le travail d'équipe et la communication
- ✓ La culture du lieu de travail et l'inclusion
- ✓ La confiance et la sécurité psychologique

Types courants de préjugés (avec exemples)

Préjugé d'affinité : favoriser les personnes qui nous ressemblent. (Par exemple, en tissant davantage de liens avec des collègues qui ont les mêmes antécédents que vous.)

Préjugé de confirmation : rechercher ou favoriser les renseignements qui confirment nos propres convictions. (Par exemple, supposer qu'une personne est désengagée parce qu'elle est silencieuse.)

Effet de halo ou de corne : laisser un trait de caractère éclipser tous les autres. (Par exemple, penser qu'une collègue amicale est toujours compétente.)

Préjugé d'attribution : faire des hypothèses sur le comportement. (Par exemple, penser qu'un collègue en retard est irresponsable, sans connaître la raison du retard.)

Préjugé de conformisme : suivre le groupe au lieu de s'exprimer. (Par exemple, ne pas remettre en question une décision biaisée parce que personne d'autre ne le fait.)

Préjugés raciaux et ethniques : faire des suppositions sur des personnes en fonction de leur race ou de leur appartenance ethnique. (Par exemple, supposer que les individus d'un groupe ethnique particulier sont naturellement meilleurs ou moins bons dans certaines compétences ou professions sur la base de stéréotypes.)

Préjugés liés à l'âge : favoriser ou discriminer des personnes en fonction de leur âge. (Par exemple, en supposant que les employé·e·s plus âgé·e·s sont moins à l'aise avec la technologie ou que les employé·e·s plus jeunes manquent d'expérience.)

Comment réduire les préjugés?

- ✓ Pause et réflexion : demandez-vous si vous faites une supposition.
- ✓ Examinez souvent vos paroles, vos actions et votre comportement.
- ✓ Pratiquez la pleine conscience.
- ✓ Recherchez d'autres points de vue : obtenez des informations à partir de différents points de vue. Mettez-vous à la place de l'autre personne.
- ✓ Ralentissez les décisions : appuyez-vous sur des faits, pas sur des impressions.
- ✓ Exprimez-vous : abordez les préjugés de manière constructive.

Conséquences des préjugés inconscients en milieu de travail

- Baisse du moral du personnel : les préjugés peuvent créer un environnement de travail injuste dans lequel les employés et employées se sentent sous-évalué·e·s ou négligé·e·s.
- Diminution de la productivité : une prise de décision biaisée peut faire manquer des occasions d'innover et de travailler en équipe.
- Taux de roulement plus élevé : les employés et employées qui se sentent discriminé·e·s ou marginalisé·e·s sont plus susceptibles de quitter l'organisation.

Questions de discussion

- ◆ Vous souvenez-vous d'une occasion où des préjugés inconscients ont pu influencer une interaction sur le lieu de travail?
- ◆ La mise en lumière de ces schémas de pensée sous-jacents vous a-t-elle fait réfléchir à vos propres contributions aux conflits?
- ◆ Comment les préjugés peuvent-ils contribuer aux sentiments d'exclusion ou de malaise en milieu de travail?
- ◆ Quelle petite habitude pouvez-vous prendre pour remettre en question vos propres préjugés?
- ◆ Comment pouvons-nous nous soutenir mutuellement pour rendre notre lieu de travail plus inclusif?

Responsabilité personnelle

Si quelqu'un vient vous voir ou vous explique comment vos actions ont pu nuire à une personne :

- Ne soyez pas sur la défensive. C'est dur, mais on nous donne une chance d'établir une connexion.
- Réfléchissez à votre action et découvrez comment remettre en question vos propres croyances et hypothèses.
- Présentez vos excuses à la personne, faites-lui savoir que vous avez appris de cette expérience.
- Allez de l'avant, en vous efforçant consciemment de prendre des décisions plus éclairées.

Les préjugés inconscients font inévitablement partie de la nature humaine, mais en les reconnaissant, en les abordant et en étant conscients et conscientes de nos préjugés, nous pouvons favoriser un lieu de travail plus inclusif, plus respectueux et plus sûr sur le plan psychologique.

Dernière activité

Activité

Exercice de pleine conscience où nous demandons aux personnes présentes de fermer les yeux pendant que je décris un scénario : « *Vous êtes dans votre voiture à un feu rouge en ville. Vous remarquez quelqu'un qui sort d'un immeuble et monte sur le trottoir. Alors que la personne se dirige vers une voiture garée, elle trébuche légèrement et laisse tomber ses clés. Elle s'arrête un instant avant de les prendre, puis déverrouille sa voiture et s'assoit à l'intérieur, regardant devant elle pendant un moment avant de faire quoi que ce soit d'autre.* »

Ouvrez maintenant les yeux.

Questions de réflexion :

- Qui avez-vous imaginé?
- Quel est son sexe, son âge ou son origine?
- Que portait la personne?
- Quelles hypothèses avez-vous formulées à propos de cette personne?
- Vous êtes-vous senti-e concerné-e? Avez-vous une attitude de jugement? Vous êtes-vous identifié-e à la personne?
- S'il s'agissait d'une personne différente (par exemple, âgée ou jeune, bien habillée ou d'un style décontracté, d'une autre origine ethnique), votre réaction serait-elle différente?