



# Les biais inconscients

*"Il est aussi difficile de se voir soi-même que de regarder en arrière sans se retourner" - Henry David Thoreau.*

8 mars 2021  
*Pour ISACA Qc*

*Dimitri Girier, CRHA  
Conseiller principal EDI  
Dimitri.girier@umontreal.ca*

Université   
de Montréal et du monde.

# Définition d'un biais inconscient

De quoi parle t-on?

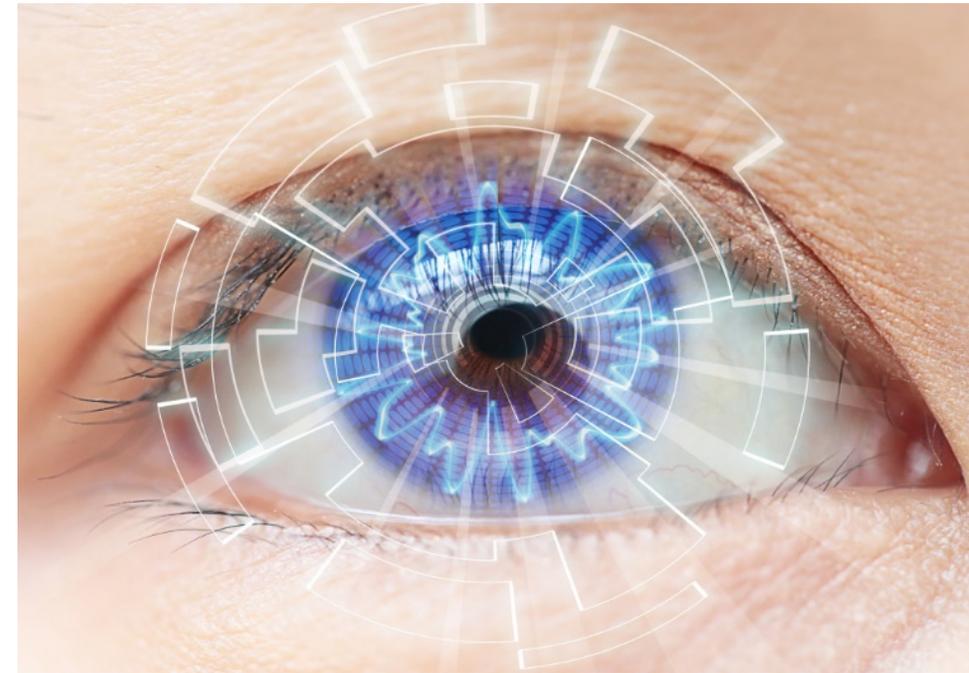


« *Un biais est un préjugé en faveur ou contre une chose, une personne ou un groupe par rapport à un autre généralement d'une manière qui est considérée comme injuste. Les biais peuvent être détenus par un individu, un groupe ou une institution et peuvent avoir des conséquences négatives ou positives.* »

Il est important de noter que les préjugés, conscients ou inconscients, ne sont pas limités à l'appartenance ethnique et la race. Bien que les préjugés raciaux et la discrimination est bien documentée, les préjugés peuvent exister à l'égard de tout groupe social. Un âge, le sexe, l'identité sexuelle, les capacités physiques, la religion, l'orientation sexuelle, le poids, et bien d'autres caractéristiques sont sujettes à des biais.

*Les préjugés inconscients sont des **stéréotypes sociaux sur certains groupes de personnes que les individus forment en dehors de leur propre conscience.***

*Le biais inconscient est beaucoup plus répandu que le préjugé conscient et est souvent incompatible avec nos valeurs conscientes.*



# Le Harvard Implicit Association Test

## Pour savoir où nous sommes!

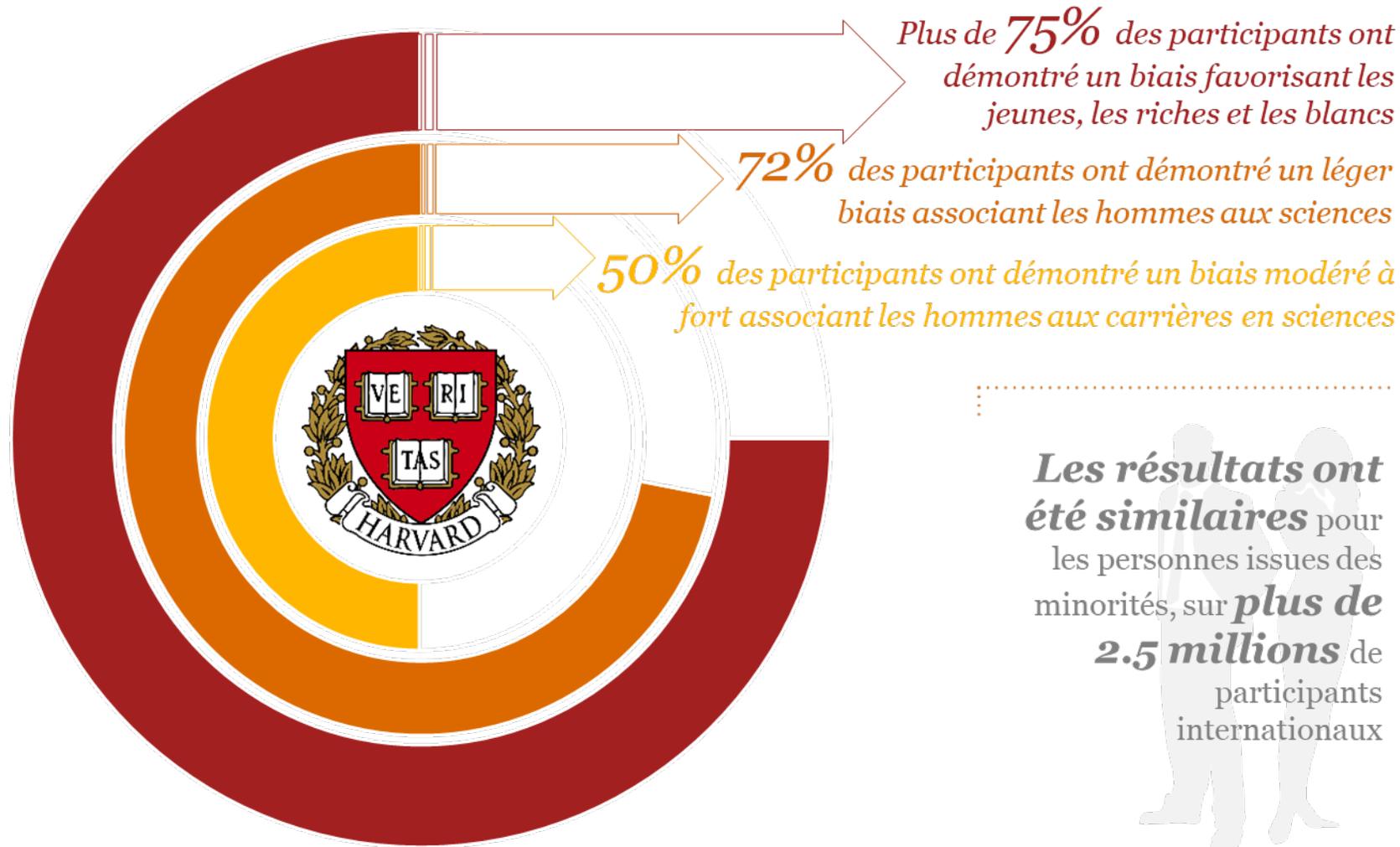


**Test d'Associations Implicite**

Prenez un Test Informations Générales Support Technique Les Scientifiques Projet Implicite

**Prenez un Test**

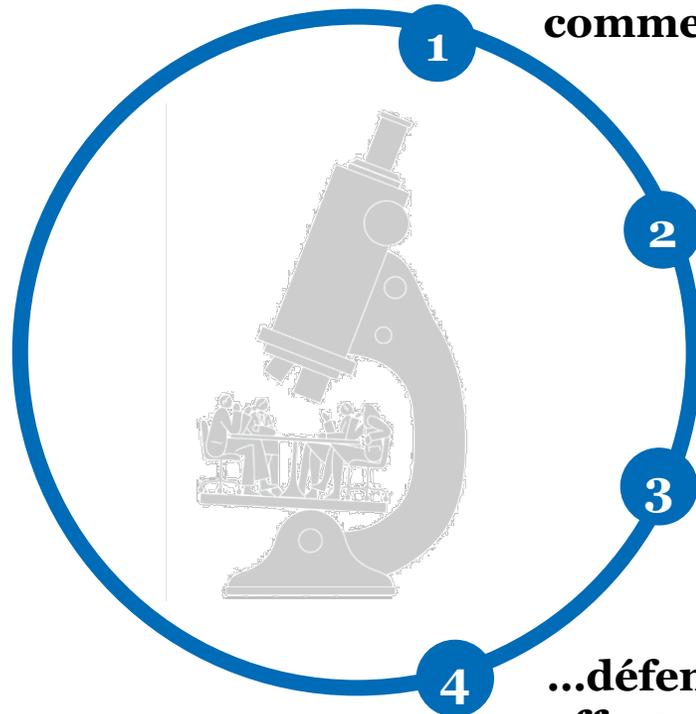
- Poids** **Poids ('Obèse-Mince' TAI).** Ce TAI nécessite la capacité de distinguer des mots ou symboles représentant les visages de personnes qui sont obèses ou minces. Il révèle souvent une préférence automatique pour les personnes minces par rapport aux personnes obèses.
- Couleur de peau** **Couleur de peau (Peau Claire-Peau Foncée TAI).** Ce TAI nécessite la capacité de distinguer des visages de peau claire et des visages de peau foncée. Il révèle souvent que la plupart des gens ont une préférence automatique pour les peaux claires par rapport aux peaux foncées.
- Orientation sexuelle** **Orientation sexuelle ('Homosexuel-Hétérosexuel' TAI).** Ce TAI nécessite la capacité de distinguer des mots ou symboles représentant les personnes homosexuelles ou hétérosexuelles. Il révèle souvent une attitude automatique plus favorable envers les personnes hétérosexuelles qu'envers les personnes homosexuelles.
- Race** **Race ('Noir-Blanc' TAI).** Ce TAI nécessite la capacité de distinguer des visages d'origine Européenne et d'origine Africaine. Il révèle que la plupart des gens ont une préférence automatique pour les personnes Blanches par rapport aux personnes Noires.
- Genre** **Genre ('Genre-Science' TAI).** Ce TAI révèle souvent un lien entre le domaine des arts et ce qui est féminin et entre le domaine des sciences et ce qui est masculin.
- Pays** **Pays ('Canada-États-Unis' TAI).** Ce TAI nécessite la capacité de reconnaître des photos des leaders nationaux et d'autres icônes nationales. Les résultats révélés par ce test offrent une nouvelle méthode pour évaluer le nationalisme.
- Âge** **Âge ('Jeune-Vieux' TAI).** Ce TAI nécessite la capacité de distinguer des visages âgés et jeunes. Ce test révèle souvent que les gens ont une préférence automatique pour les personnes jeunes par rapport aux personnes âgées.



Plus d'information sur le « Projet Implicite » pour les chercheurs:  
<https://www.projectimplicit.net/researchers.html>

# C'est dans la nature humaine...

Gardez à l'esprit qu'à « l'état de nature », l'être humain qui s'en remet à son intuition et ses instincts a **une plus forte propension à...**



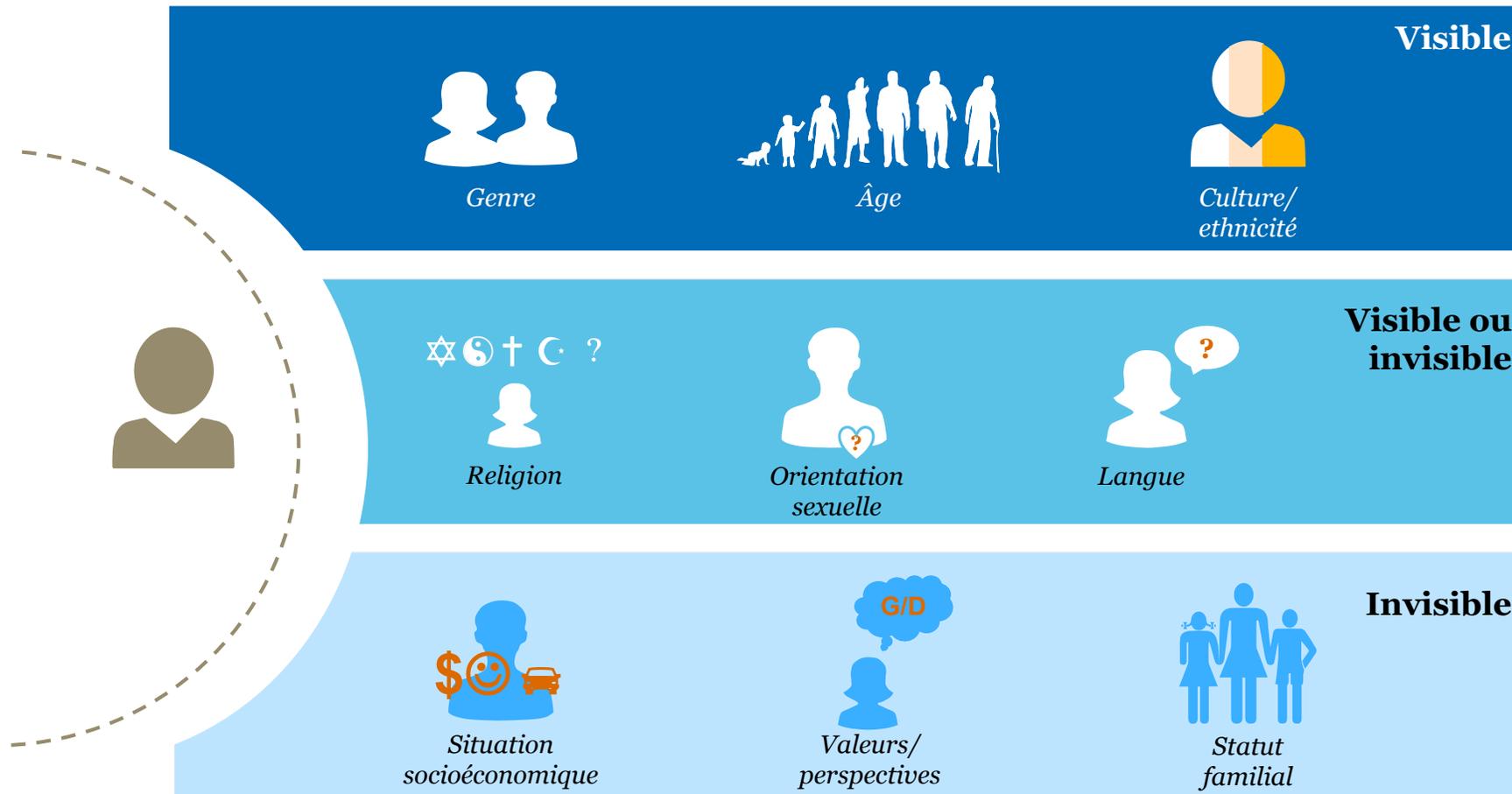
...**valoriser fortement** un groupe d'individus perçu comme dominant et/ou populaire

...favoriser quelqu'un de **son propre** groupe d'appartenance

...chercher à **protéger et bonifier les acquis** de son groupe au détriment d'autres

...défendre les **intérêts des groupes** qui peuvent affecter les siens

# Les biais, un bagage que l'on transporte chaque jour et avec lequel il faut cohabiter



*Certains biais peuvent être associés à des caractéristiques évidentes des individus tandis que d'autres prennent racine dans des éléments plus subtils*

# Environ 150 biais ont été répertoriés et se classent en 5 grandes familles

## 1 SIMILARITÉ

Tendance à porter un jugement sur un individu ou un groupes en fonction de **la proximité de leurs caractéristiques avec les miennes (éthnicité, religion, profession, etc.)**

*“Les gens qui me ressemblent sont meilleurs que les autres”*

## 2 INTUITION

**Raccourcis mentaux qui permettent de prendre des décisions rapidement basées sur l’intuition**, mais peuvent s’avérer souvent erronés car ne prenant pas en compte la subtilité des situations et contextes

*“Si je sens que c’est vrai, cela doit être le cas”*

## 3 EXPÉRIENCE

Propension à **considérer ses propres convictions, expériences et perceptions comme étant la réalité**, de manière totalement objective.

*“Mes perceptions sont justes”*

## 4 DISTANCE

Tendance à considérer dans la prise de décision que **tout ce qui est proche, dans le temps et dans l’espace est beaucoup plus important** que ce qui semble lointain, et a donc plus de valeur

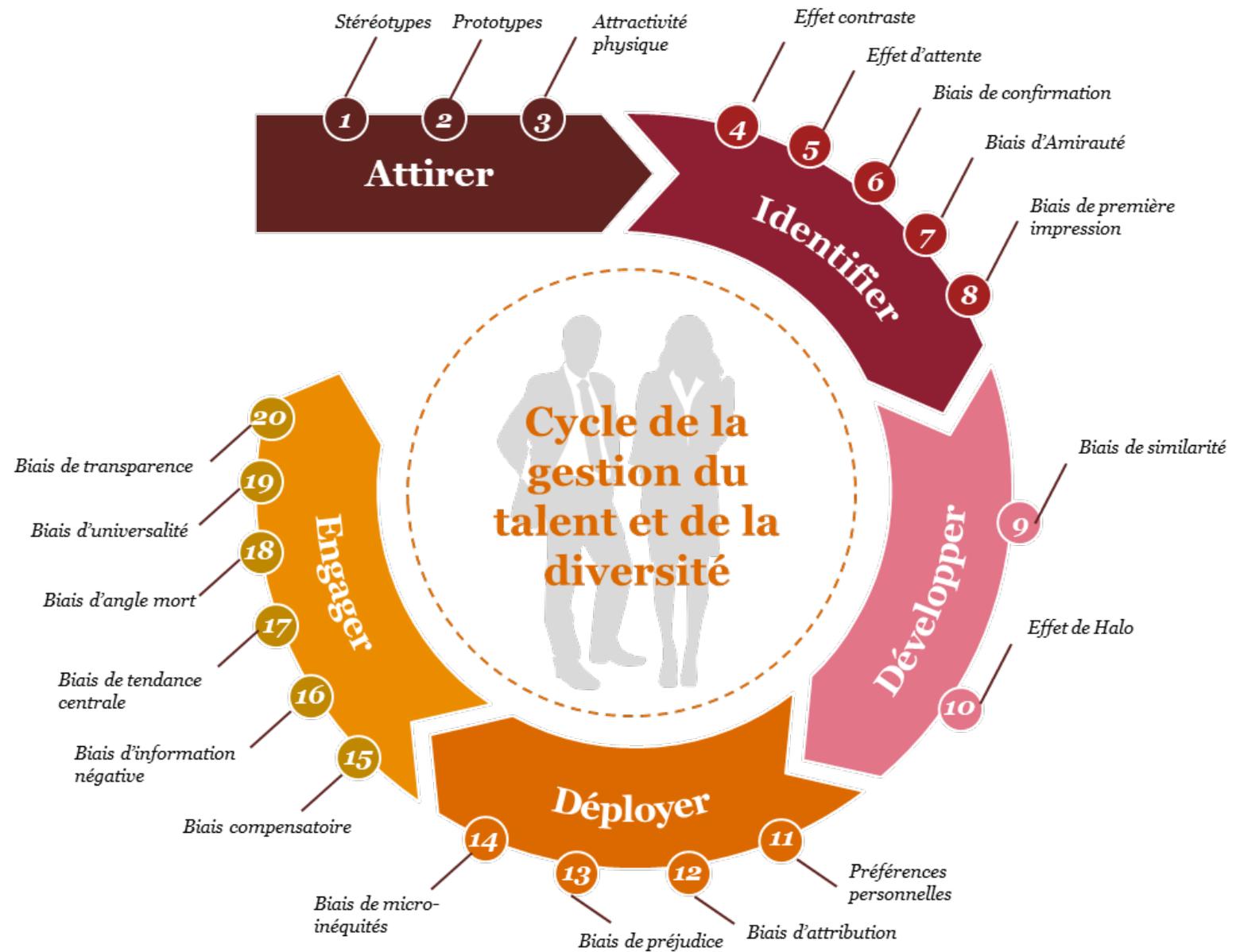
*“Ce qui est proche est plus fort et plus important que ce qui est loin ”*

## 5 SÉCURITÉ

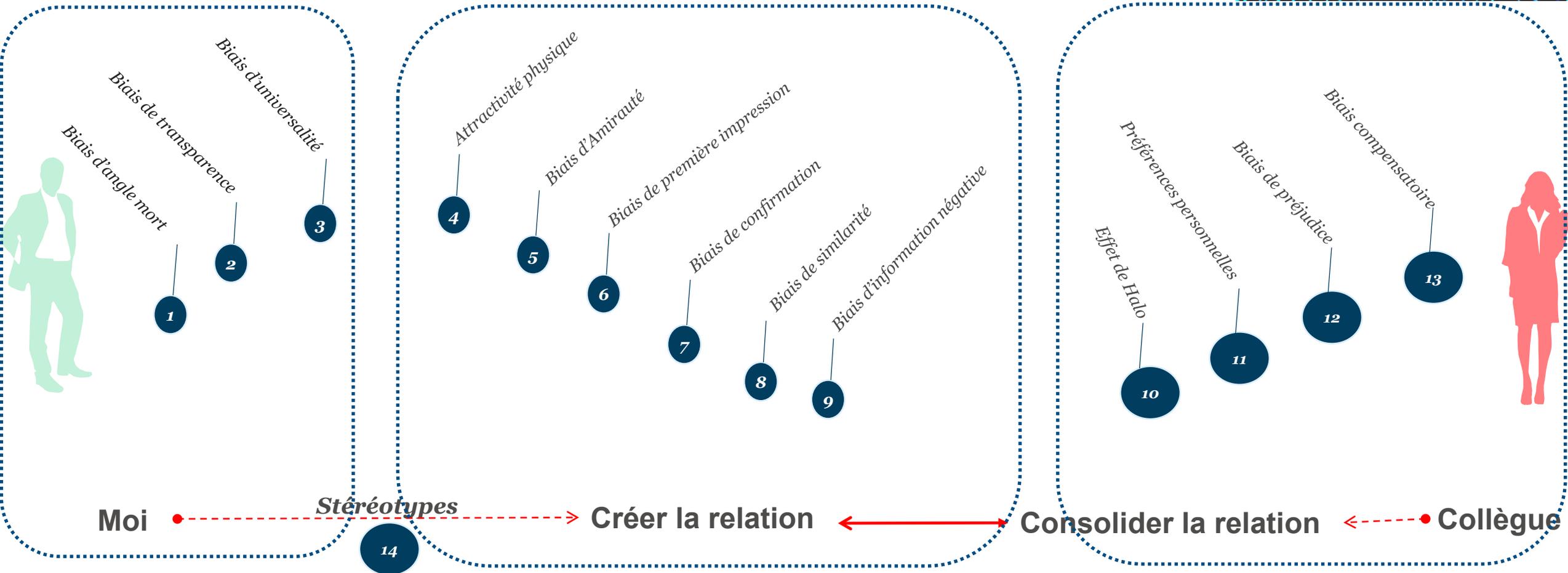
Mode de pensée qui considère que les **aspects négatifs ont beaucoup de poids, d’impact et de magnitude** que ce qui est positif et doivent donc être au cœur de la prise de décision

*“Ce qui est mauvais est plus fort que ce qui est bon ”*

# L'occurrence des biais dans le cycle de gestion du talent et de la diversité



# L'occurrence des biais dans la création de relations professionnelles



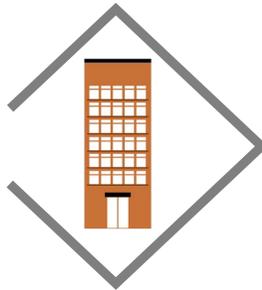
# Trois niveaux d'intervention pour minimiser les biais



**Comment je change mes croyances et prends moi-même conscience des biais que j'ai sur moi, sur mon groupe et sur l'organisation.**



**Comment en tant que leader je contribue à diminuer l'impact de mes préjugés sur ma pratique de gestion et à faire évoluer les préjugés des autres, envers eux-mêmes mais aussi envers les autres groupes.**



**Comment en tant qu'institution, je prends conscience des règles tacites, non écrites qui ont tendance à favoriser les groupes majoritaires, l'homogénéité, et les personnes aux plus hauts de la hiérarchie.**

# Les leviers pour neutraliser les biais



## 1 Me comprendre



Utiliser des outils spécialisés pour révéler ses préjugés et schémas mentaux (ex : test d'association implicite d'Harvard)



Prendre conscience des mots et des réactions physiques qui surgissent dans vos interactions : évaluer s'ils respectent les différents styles et ne sont pas perçus comme inéquitables



Demander de la **rétroaction sincère et régulière** en mode 360 afin de permettre à vos collaborateurs de s'exprimer de manière constructive pour mieux comprendre vos filtres



Réfléchir aux personnes qui pourraient se **sentir constamment à l'écart**, identifier les raisons et prendre des mesures correctives

## 2 Comprendre mon environnement



Aborder les **cadres de référence** (ex : valeurs, principes de gestion, vision du métier, etc.) avec un coach et/ou un collègue pour s'assurer qu'ils sont « **bias free** »



Les **règles non écrites** représentent le **plus grand obstacle** pour les groupes minoritaires. Elles sont le résultat de la culture de l'organisation et influencer par la majorité. Ne pas les comprendre conduit à faire des erreurs.

# Les leviers pour neutraliser les biais



## 3 Passer à l'action

### VOCABULAIRE

**Les mots sont porteurs de sens.** La façon dont vous vous qualifiez vous-mêmes ou vous décrivez les autres et le reflet de ce que vous pensez et envoi un message inconscient à vos interlocuteur.

### ÉCOUTE

**Écouter chaque personne de manière équitable,** solliciter la contribution de chacun et veiller à ce que chacun puisse exprimer sa perspective librement (ex : dans les rencontres)

### DÉCENTRAGE

**Accroître le mentorat** (et mentorat inversé). Parrainer des personnes différentes de vous et cherchez à sortir de votre zone de confort afin de décentrer votre perspective.

### COMPRÉHENSION

**Participer à des groupes d'affinités** professionnelles et à des activités axées sur l'intégration pour **approfondir votre compréhension de la diversité** des perspectives au sein de votre organisation

### REMISE EN QUESTION

**Questionner votre comportement et vos pratiques.** (ex : quel type de personne j'embauche? Avec qui je me tiens le plus souvent? Envers quel type de collaborateur ai-je le plus confiance? De qui vous méfiez-vous et pourquoi?)

### ENTREVUES

**Effectuer des entrevues de groupe** dans le cadre du processus de sélection et recrutement des candidats

### ÉQUITÉ DE TRAITEMENT

En entrevue, établissez des **critères clairs et mesurables** selon lesquels tous les candidats seront évalués. **Invitez un collègue** à assister à l'entrevue pour vérifier que vous appliquez les critères de manière juste.

# Qu'en est-il dans le secteur des TI ?

Une culture de la star !!!

Livrer à tout prix, qu'importe les comportements.

Accepter l'innacceptable : « il est comme ça, tu ne peux pas le changer ». « Tu sais bien, une gang de gars ensemble, c'est .... », « c'est le secteur qui veut ça », « c'est une question de mérite »....

La culture du silence -> la culture d'alliés.



# Conclusion

---

- Nous avons tous des biais (sur nous-même aussi !!!) et c'est naturel.
- Nous pouvons prendre conscience que nous en avons et tout faire pour qu'ils aient moins d'impact sur nos décisions.
- Chaque petit geste crée un changement important.
- Nous avons toutes et tous un rôle à jouer pour créer et maintenir des relations professionnelles basées sur la confiance et l'authenticité.

*Le savoir-être est et sera une des compétences essentielles de demain.*

*Prendre conscience de ses biais est un pilier important de cette compétence.*

# Outils de références

---

**Royal society : Understand Unconscious bias.**

<https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE>

**Google - Making the Unconscious Conscious**

- [https://www.youtube.com/watch?v=NW5s\\_-NI3JE](https://www.youtube.com/watch?v=NW5s_-NI3JE)

**Unconscious Bias Training available around the world**

- <http://blogs.microsoft.com/blog/2015/11/02/uncovering-unconscious-bias/>
- <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/training>

**Implicit association Test :** <https://implicit.harvard.edu/implicit/selectatest.html>

**Google :** <https://rework.withgoogle.com/guides/unbiasing-raise-awareness/steps/introduction/>