

CIRCUIT PME – FICHE 22

COMMENT VÉRIFIER SES PERCEPTIONS ET SES BIAIS INCONSCIENTS

LES BIAIS (OU PRÉJUGÉS) INCONSCIENTS EN MENTORAT

Nous avons tous des biais inconscients (nous parlons aussi de préjugés) et ces biais peuvent limiter notre capacité à entrer en relation avec les autres, ce qui est évidemment un écueil à éviter en mentorat.

Un biais inconscient est une attitude, un stéréotype ou une perception qui peut surgir dans l'esprit d'une personne à son insu, d'une façon qui échappe à son contrôle et à sa volonté.

Les préjugés inconscients sont des raccourcis créés par le cerveau à partir :

- de notre culture, éducation, milieu familial
- d'expériences personnelles
- d'influences institutionnelles
- d'autres facteurs externes comme les médias

À cause de ces raccourcis, la personne mentore peut avoir des perceptions biaisées liées à la race, l'âge, l'origine, la culture, la langue, le statut ou l'orientation sexuelle de la personne mentorée, sans tout à fait s'en rendre compte clairement.

Il est donc important de se méfier des préjugés inconscients car ils peuvent mener à porter un jugement erroné sur la qualité, la pertinence ou la compétence de la personne mentorée.

COMMENT TENIR COMPTE DE SES BIAIS INCONSCIENTS

La seule façon de transcender nos biais est d'en arriver à rencontrer la « personne » d'abord comme un individu unique à découvrir, et de prendre le temps de comprendre qui est cette personne.

Posez des questions ouvertes. Stimulez la discussion et écoutez attentivement afin de découvrir de nouvelles perspectives, d'autres points de vue et des expériences différentes.

Posez-vous des questions pour réfléchir à vos inconforts :

- Quelle est ma réaction quand je suis en relation avec des personnes issues d'une culture, d'un âge, d'un genre qui ne sont pas les miens?
- Suis-je capable de mettre des mots sur mes émotions lorsque je rencontre des gens issus d'autres générations, par exemple?
- Quelle information me manque-t-il pour comprendre?

Manifestez de la curiosité quand vous interagissez avec des personnes dont le profil ou les styles cognitifs diffèrent des vôtres.

COMMENT VÉRIFIER SES PERCEPTIONS ET SES BIAS INCONSCIENTS



LA PERSONNE MENTORE DOIT ÊTRE CURIEUSE

Faites preuve de curiosité. Cherchez à connaître le vécu de votre mentoré·e, sa trajectoire, sa culture, ses valeurs. Évitez des interprétations hâtives ou spontanées de ses comportements. Il ne faut surtout pas présumer que les choses ont la même signification pour vous et votre mentoré·e.

En mentorat, quand une relation de confiance s'établit, les biais inconscients ont particulièrement tendance à disparaître.

« NOUS VOYONS LE MONDE COMME
NOUS SOMMES »

Anaïs Nin



POUR ALLER PLUS LOIN

Guide pour outiller les PME. Relations interculturelles et gestion de la diversité. Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants. Collège de Maisonneuve et Conseil Emploi Métropole. Juin 2017

Introduction to bias. Diversity and Inclusion. Microsoft. Cours sur les biais inconscients. 4 modules de 15 minutes. (en anglais) <https://mslearningcontent.microsoft.com/UnderstandingUnconsciousBias/story.html>

