

C

CONGRES 2019

La science des préjugés inconscients

Par Noémi Mercier

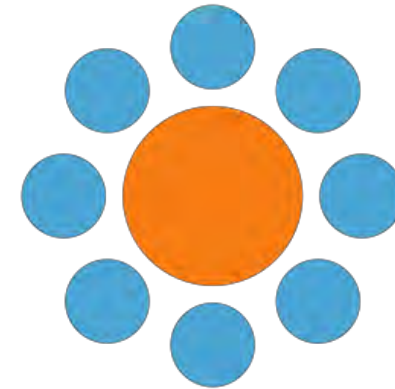
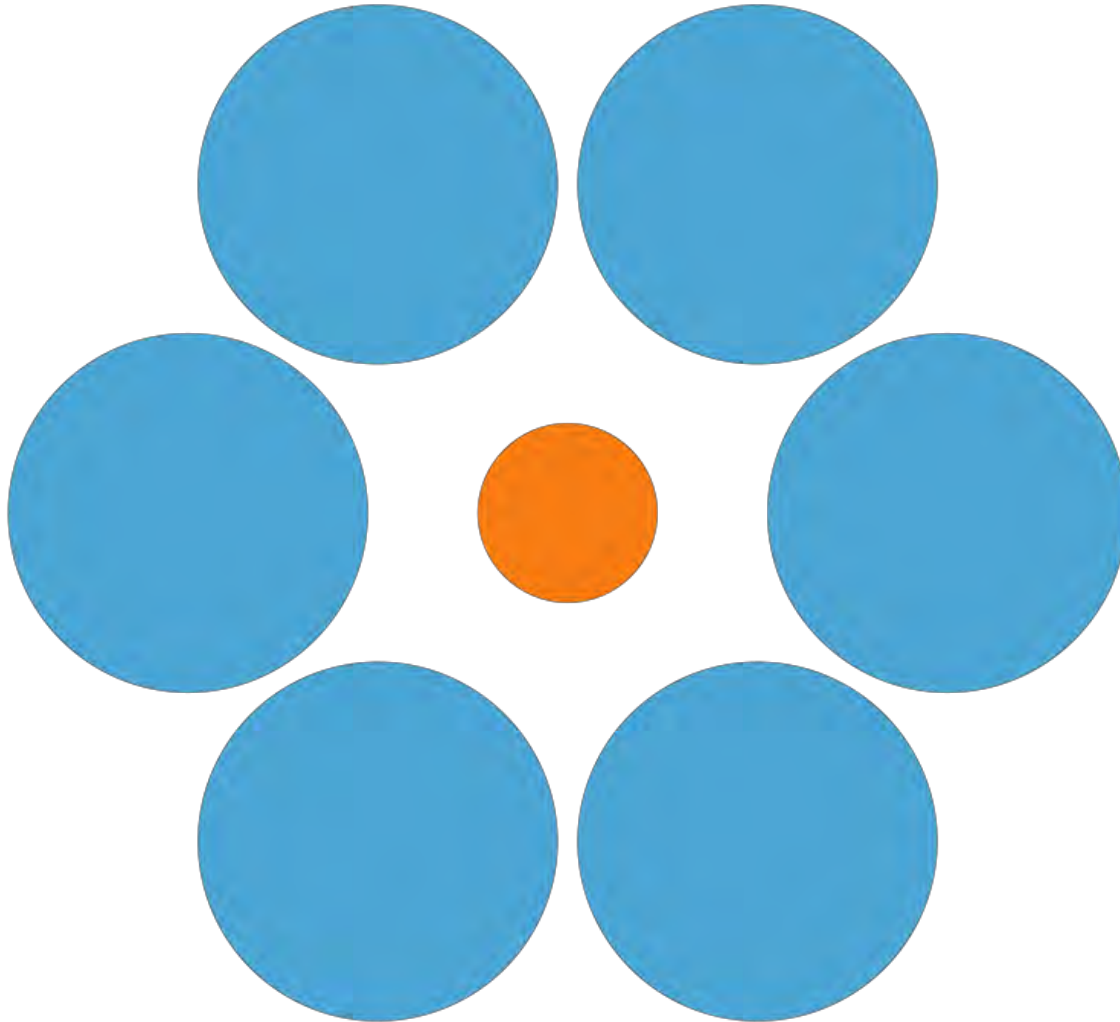


ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

C

CONGRES 2019

Quel cercle orange est le plus gros?



C

CONGRES 2019

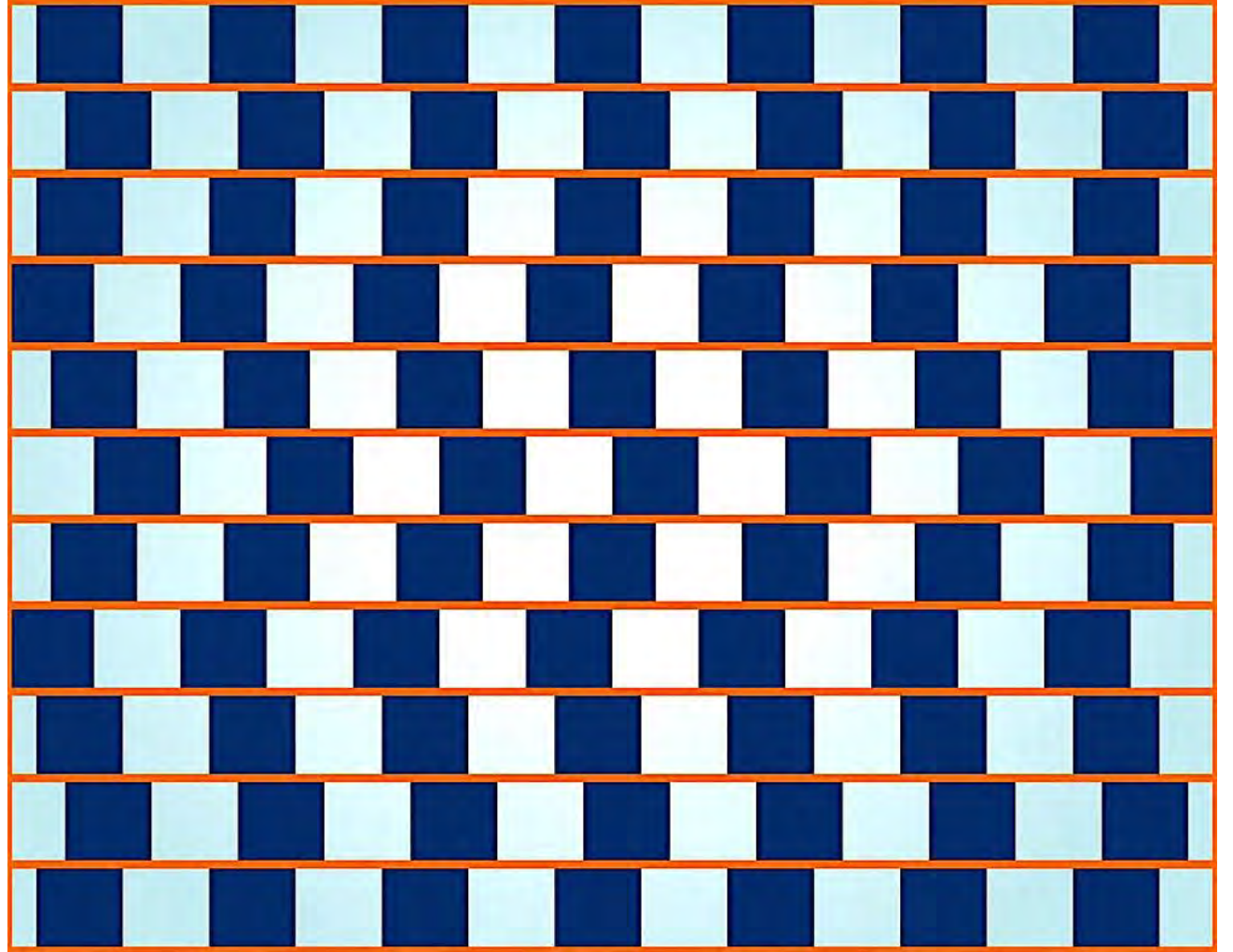
Quelle ligne est la plus longue?





CONGRES 2019

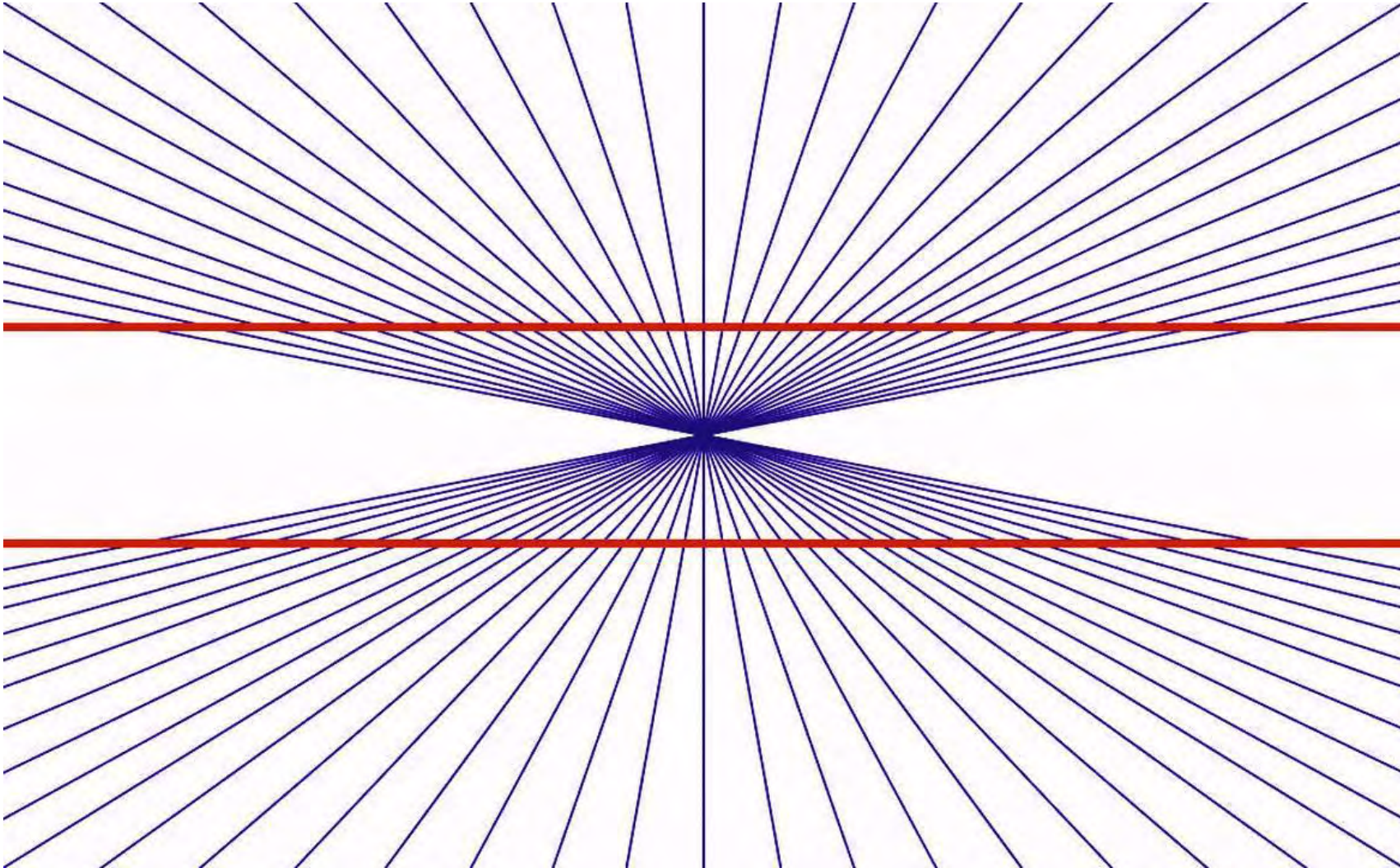
Les lignes
horizontales
sont-elles
parallèles?



C

CONGRES 2019

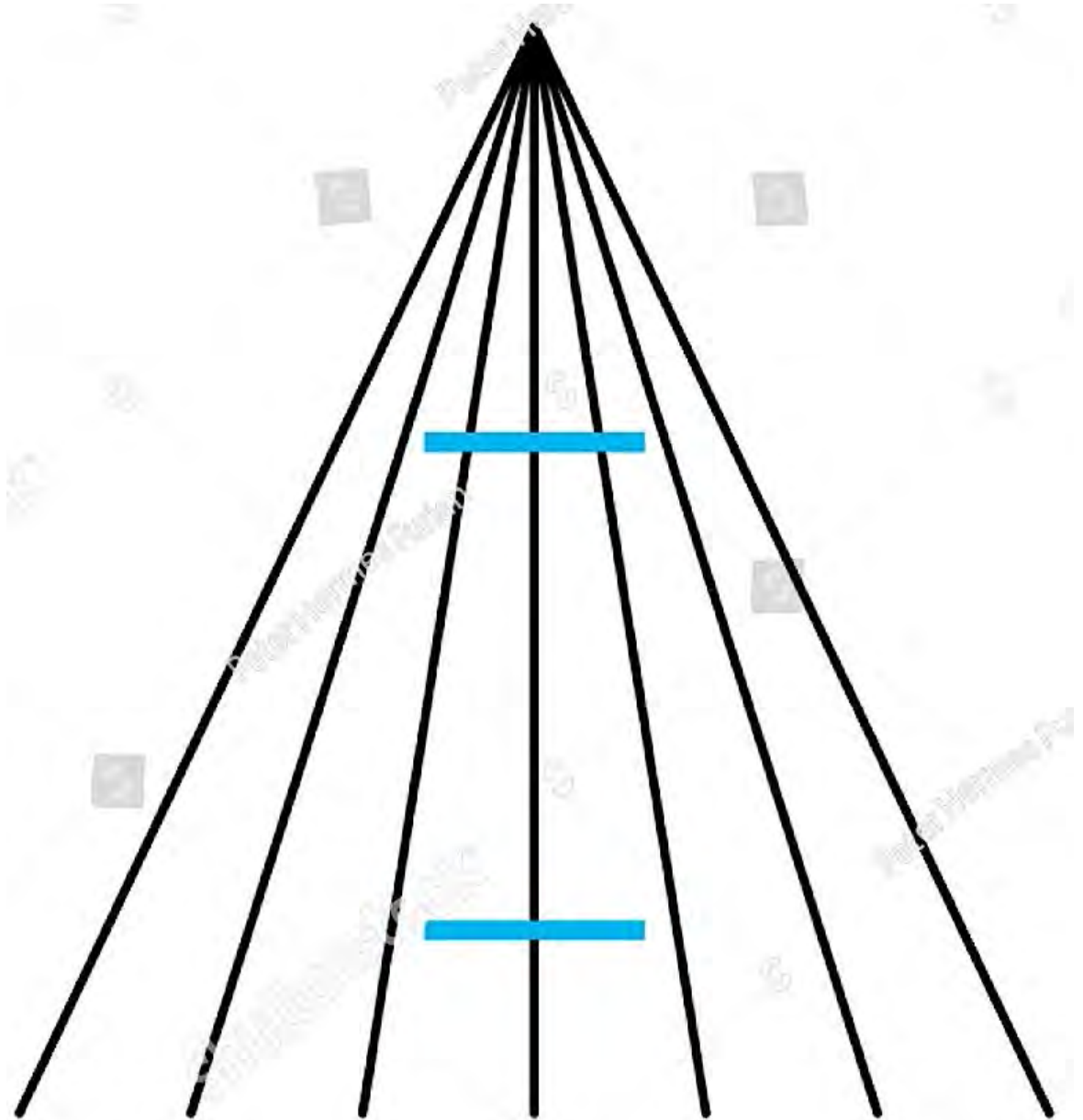
Les lignes rouges sont-elles courbes?



C

CONGRES 2019

Quel trait bleu
est le plus long?





CONGRES 2019

Les biais inconscients: des illusions d'optique pour l'esprit

- Des produits du fonctionnement du **cerveau**.
- Ils **échappent** à notre volonté.
- Ils peuvent entrer en **contradiction** avec nos croyances.
- On peut les **déjouer**... mais ça demande un effort.





CONGRES 2019

Les biais inconscients: essentiels à notre survie

- Nous sommes **bombardés** de stimulations:
 - Quelle information est pertinente?
 - Suis-je en danger?
 - À qui puis-je faire confiance?
- Impossible de mûrir chaque décision!
- Notre cerveau utilise des **raccourcis** pour faire le gros du travail **automatiquement** et **inconsciemment**.



ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

Les biais inconscients en entreprise

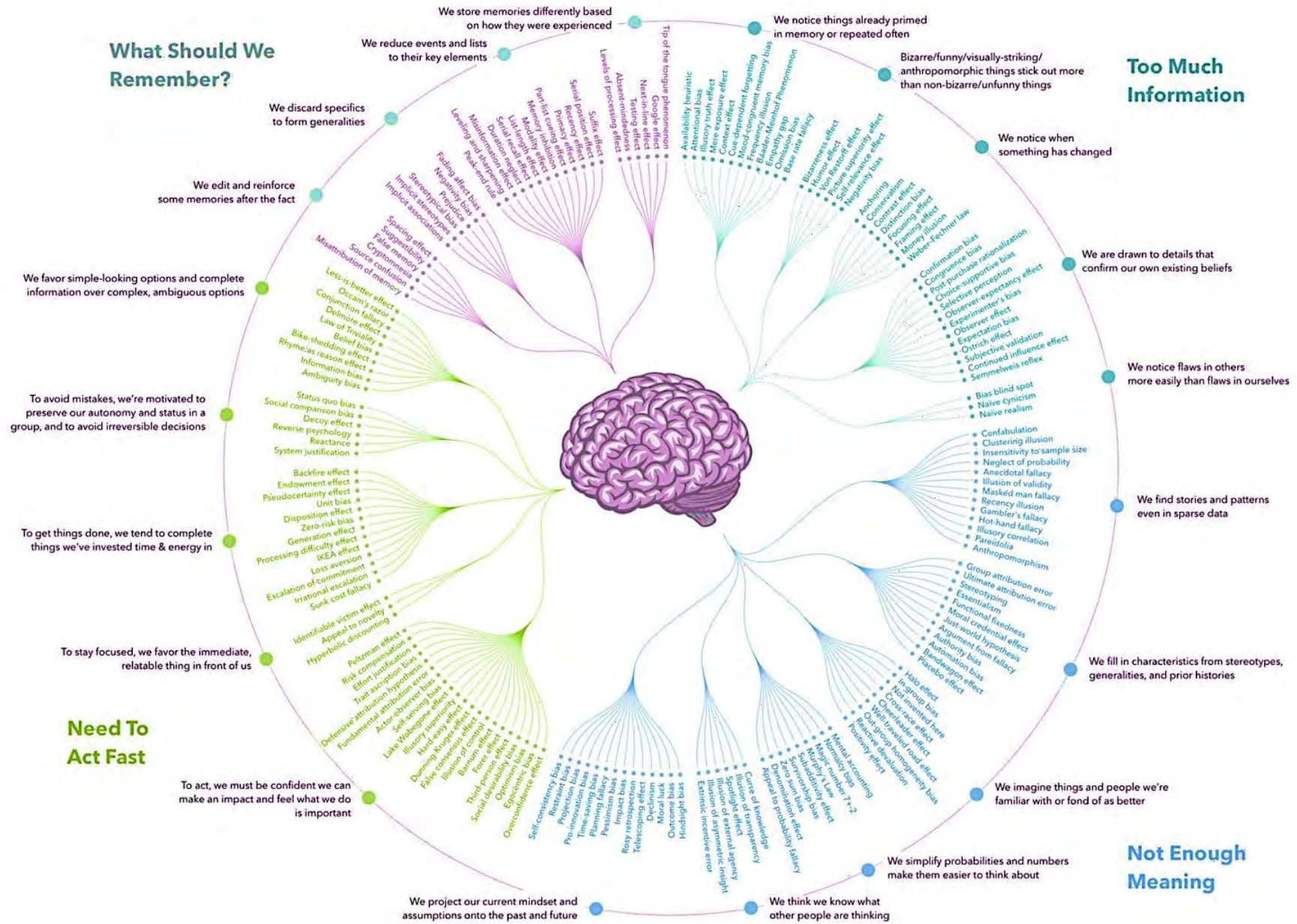
- Ils s'infiltrent dans les **jugements** qu'on porte sur les gens.
- Ils sont l'une des sources du manque de **diversité** dans les entreprises...
- ... et l'un des **leviers** pour y remédier.





CONGRES 2019

COGNITIVE BIAS CODEX, 2016





CONGRES 2019

Trois exemples de biais inconscients

- **Le favoritisme endogroupe**

Qui se ressemble s'assemble

- **Le biais de confirmation**

Je vois ce que je crois

- **Le stéréotype**

Le groupe l'emporte sur l'individu



ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

C

CONGRES 2019

Qui a la bosse des mathématiques?



C

CONGRES 2019

Qui a la bosse des mathématiques?



Danica McKellar

Actrice, **mathématicienne**,
co-autrice d'un théorème de
physique mathématique

C

CONGRES 2019

Qui a la bosse des mathématiques?

Yo-Yo Ma

Violoncelliste
de renommée mondiale



C

CONGRES 2019

Qui est un avocat diplômé de Harvard?



C

CONGRES 2019

Qui est un avocat diplômé de Harvard?

David Otunga

Avocat diplômé de Harvard,
comédien et ancien lutteur
professionnel



C

CONGRES 2019

Qui est un avocat diplômé de Harvard?



Rick Welts

Président des Golden State
Warriors dans la NBA,
ouvertement gai

C

CONGRES 2019

Combattre la discrimination visible ET invisible



Les biais inconscients, mis ensemble, ont tendance à **avantager** certains groupes et à **désavantager** d'autres groupes.



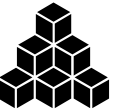
ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

C

CONGRES 2019

Chef de laboratoire recherché

- John et Jennifer: deux **candidats identiques** en tous points.
- La seule différence: leur **sexe!**
- Et pourtant...



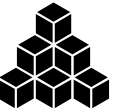
ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

C

CONGRES 2019

Chef de laboratoire recherché

- **John** a plus de chances d'être **embauché** que Jennifer.
- On le juge plus **compétent**.
- On lui offre un **salaire** plus élevé.
- Et plus de **mentorat**.



ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

Start-up cherche investisseur

- Deux **présentations** en tous points **pareilles**, sauf que...
- La vidéo est narrée par une voix d'homme ou de femme.
- Avec une **voix d'homme**:
 - Les investisseurs sont plus intéressés à **investir**.
 - La présentation est jugée plus **convaincante**, plus **factuelle** et plus **logique**.



Des partis pris résistants!

- Entre un homme et une femme, qui aura la meilleure note dans un test de calcul mental?
- En l'absence d'autres renseignements, on choisit plutôt l'homme.
- Et si on nous dit quelle note ils ont obtenue dans le passé?

L'information objective
n'est pas suffisante
pour vaincre nos préjugés.



Pirouette mentale... réussie!

- On cherche un gestionnaire dans une entreprise de construction.
- Qu'est-ce qui compte le plus: l'expérience ou l'éducation?
- Ça dépend si c'est l'homme ou la femme qui les possède.

On ne choisit pas l'homme en fonction de nos critères...
On choisit nos critères en fonction de l'homme.



C

CONGRES 2019

L'histoire de Howard et Heidi

Ce bon vieux Howard:
Chic type!
Un vrai leader.

Cette chipie de Heidi:
Mais pour qui
elle se prend, celle-là?



C

CONGRES 2019



La vraie
Heidi Roizen



ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

Deux poids, deux mesures

- Négocier son salaire
- Faire son autopromotion
- Rechercher le pouvoir
- Se mettre en colère
- Parler beaucoup

Des comportements qui donnent
du prestige aux hommes,
mais qui en font
perdre aux femmes.



C

CONGRES 2019

Les hommes aussi écopent

Les femmes perdent des points quand elles sont trop « gars »:

trop agressives
pas assez effacées
pas assez maternelles

Les hommes perdent des points quand ils ne sont pas assez « gars »:

trop modestes
trop réservés
trop doux



C

CONGRES 2019

Les préjugés inconscients sont partout!

- Dans le type de **tâches** qu'on assigne.
- Dans la **prise de parole** en réunion.
- Dans le travail d'**équipe**.
- Dans les **augmentations** de salaire.
- Dans l'accès aux **mentors**.
- Etc.





CONGRES 2019

Prendre conscience de nos biais

- Mon jugement est-il fondé sur des **faits vérifiables**?
- Est-ce pertinent pour juger de la **compétence** de la personne?
- Est-ce que je porterais le **même jugement** sur quelqu'un d'un autre groupe social?



ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC



CONGRES 2019

Attention au piège de l'impartialité

- Plus on est convaincu d'être impartial...
Plus on est **vulnérable** aux préjugés inconscients.
- Quand l'entreprise insiste sur l'importance de payer les gens **selon le mérite**...
Les gestionnaires sont **moins impartiaux!**

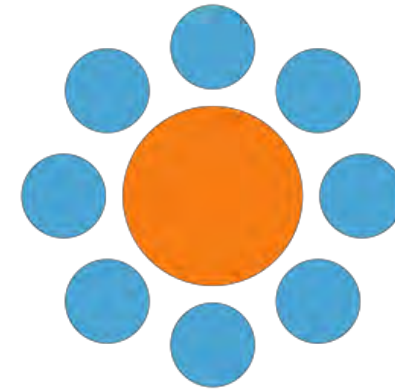
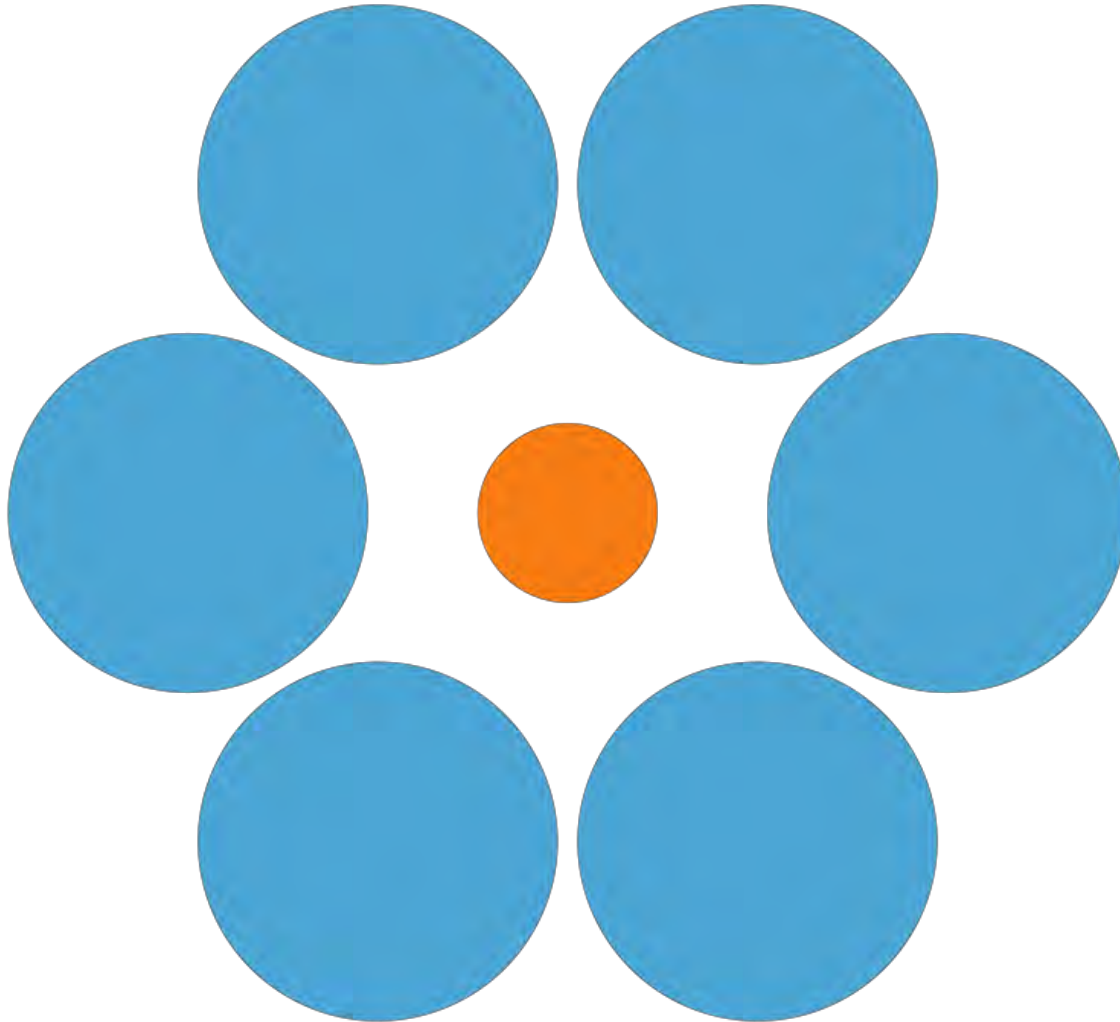


ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

C

CONGRES 2019

Quel cercle orange est plus gros?



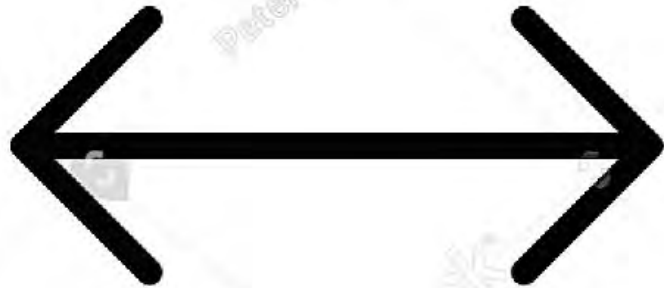
C

CONGRES 2019

Masquer les informations qui brouillent nos jugements



Quelle ligne est plus longue?



Se donner des outils objectifs

OUI!

- Des critères **objectifs** et **mesurables**
- Établir les critères **à l'avance**
- Des entretiens d'embauche **formatés**
- Comparer les candidats **entre eux**, un critère à la fois

BOF...

- Choisir « **à la tête** » du candidat
- Choisir le candidat d'abord, penser aux **critères ensuite**
- Les entretiens **non structurés**
- Juger les candidats **un à la fois**
- Comparer le candidat à un **archétype**

S'exposer à des modèles différents



Des **biographies**
de femmes célèbres

+

Des **femmes profs**
à l'université

=

Moins de biais
inconscients à l'égard
des femmes leaders

L'exemple des Maple Leafs de Toronto



- Les sciences **cognitives** au service du hockey
- Des CV **anonymes**
- Un **test** d'aptitude



CONGRES 2019

L'exemple des Maple Leafs de Toronto

- Un réservoir de talents **inexploités**
- La diversité comme **avantage** concurrentiel





C

CONGRES 2019

Merci!

Pour poursuivre la discussion
ou obtenir plus d'information:

Noémi Mercier

Journaliste et animatrice

noemimercier@gmail.com





