

# COMMENT LES RESPONSABLES PEUVENT LUTTER CONTRE LES PRÉJUGÉS IMPLICITES

## EN SAVOIR PLUS

Découvrez les causes profondes des préjugés implicites. Examinez les conséquences des préjugés pour les responsables d'équipe : qui est choisi pour les missions importantes, reçoit une promotion et accède à un poste de direction.

## IDENTIFIER LES PRÉJUGÉS

Familiarisez-vous avec les différents types de préjugés sur les caractéristiques inhérentes aux personnes, tels que [l'âgisme](#), le [sexisme](#), la [discrimination par rapport à l'apparence physique](#), la [discrimination par rapport au poids](#), ainsi que le [racisme](#), le [colorisme](#), et la [discrimination contre la communauté LGBTQ+](#). Comment se manifestent ces préjugés sur votre lieu de travail ?

## COMMENCER AVEC VOUS

Faites votre autocritique. Réfléchissez aux moments où vous avez peut-être émis des idées reçues sur vos collègues à cause de stéréotypes, sans apprendre à les connaître. En quoi cela pourrait-il entraîner des conséquences insoupçonnées ? Assumez vos responsabilités pour reconnaître et lutter contre vos préjugés, avant de demander aux autres de le faire.

## PRENDRE LA PAROLE

Faites preuve de courage, adoptez une [attitude de leadership inclusive](#) et dénoncez les préjugés que vous remarquez lors de réunions et de discussions avec les collègues.

## S'INTÉRESSER

Nouez des liens personnels et renseignez-vous sur le ressenti de vos collègues sur votre lieu de travail, notamment ceux qui appartiennent à des minorités. Participez aux événements des groupes de ressources des employés. Posez des questions et soyez à l'écoute.

## PRENDRE EN COMPTE DIFFÉRENTES OPINIONS

Avant de prendre une décision, sollicitez délibérément les avis et les points de vue intervenants de divers horizons. Assurez-vous de [favoriser l'expression des différences](#) au sein de votre équipe.

## BRISER LA SPIRALE

Luttez contre les préjugés dans le cadre des décisions de [recrutement](#), de [promotion](#) et de [sélection](#) pour des missions importantes, en imposant des entretiens structurés, en évitant les biais de langage dans les publications d'emploi et en gardant un œil critique sur la répartition des opportunités.

## DÉFINIR DES ATTENTES

Assurez-vous que votre équipe se sente libre de s'exprimer et de faire des suggestions pour réduire les préjugés. Impliquez les membres de l'équipe dans les processus et les mesures visant à réduire les préjugés, et créez une [culture d'équipe inclusive](#).

## DONNER UNE CHANCE À TOUS

Laissez une chance aux autres, en particulier aux personnes qui sont différentes de vous. Soyez ouvert à l'idée que les autres puissent aussi vous apprendre des choses. Guidez et formez volontairement des personnes qui ne vous ressemblent pas.

## TROUVER DES ALLIÉS

Adressez-vous à d'autres responsables ayant obtenu de bons résultats au sein et en-dehors de votre entreprise. Identifiez d'autres personnes partageant le même enthousiasme et défendant les mêmes causes, et engagez-les en tant que partenaires.

## RESTER CONCENTRÉ

Nous avons tous des préjugés qui évoluent, même lorsque nous luttons pour les faire disparaître. Vous devez rester concentré et poursuivre vos efforts au fil du temps.

**Remarque :** bien que le terme « préjugé inconscient » soit couramment utilisé, Catalyst préfère le terme « préjugé implicite ». Le mot « inconscient » sous-entend que nous n'avons pas conscience de ces préjugés et que nous ne les contrôlons pas. Au sein d'une entreprise, tous les collaborateurs peuvent prendre conscience de leurs propres préjugés implicites et de ceux des autres, et agir pour atténuer leurs conséquences sur la diversité, la parité et l'inclusivité sur le lieu de travail.



**CATALYST**

WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN