



Discrimination au travail et dans la société

Pourquoi notre cerveau utilise des stéréotypes ?

Comment lutter contre nos biais implicites ?

Un père et son fils ont un accident de voiture. Le père meurt sur le coup. Le fils est emmené aux urgences. A son arrivée, le médecin en charge refuse de s'occuper de l'enfant sous prétexte qu'il est son fils... Comment est-ce possible si le père est mort dans l'accident de voiture ?

Si vous n'avez pas instantanément répondu à la question, vous êtes l'auteur.rice d'un biais implicite très commun : votre cerveau a réduit l'information 'du médecin en charge' en 'l'homme médecin en charge' et n'avez pas considéré que 'le médecin en charge' pouvait être la mère de l'enfant. Au-delà du sexe de ce médecin, vous avez probablement également imaginé sa couleur de peau, son âge, voire sa stature, son orientation sexuelle, son genre, etc.

Ce raccourci inconscient que nous pratiquons tous est le signe d'un fonctionnement normal et même nécessaire du cerveau. Notre cerveau utilise les informations collectées et les compile pour en réduire le nombre. Par exemple, la plupart de nous associons la forme d'un carré de chocolat avec un goût sucré, et serions decu.es s'il avait un goût de brocolis, quelque soit notre amour des brocolis ! Nous avons juste l'habitude d'associer le petit carré brun à un goût sucré, et les petites branches vertes à un goût de brocolis. Et tout va bien dans le meilleur des mondes...

.../...



Les biais implicites nourrissent notre compréhension du monde

Sauf que, notre cerveau fonctionne de la même façon pour classer les humains. Nous confirmons nous-mêmes nos propres stéréotypes acquis spontanément au cours du temps. Ce phénomène normal s'appelle le biais ou stéréotype implicite. Et ces biais implicites nourrissent notre compréhension du monde et des humains, nos décisions quotidiennes, de façon inconsciente. Les biais implicites, par exemple « je m'attends à ce qu'un médecin soit un homme blanc », sont très différents des biais explicites, par exemple « je pense que les médecins hommes blancs sont de meilleurs médecins », et certaines études montrent qu'ils ne seraient pas liés. Les gens qui possèdent les biais implicites les plus forts ne sont pas forcément les plus explicitement racistes ou sexistes.

Les biais implicites sont cependant beaucoup plus difficiles à mesurer que les biais explicites. Les tests d'association implicites (IAT) sont les plus souvent utilisés pour mesurer ces biais. Ces tests se déroulent en plusieurs étapes. D'abord, le sujet doit ranger des mots à connotations positives et négatives dans deux colonnes distinctes, à droite ou à gauche, le plus rapidement possible. Ensuite, le sujet doit ranger des mots ou photos de différents groupes humains à droite et à gauche également, par exemple des schémas de visages avec une peau claire ou une peau foncée. Les temps moyens pour classer les mots et les photos sont mesurés. Ensuite, les catégories s'associent. Par exemple, les termes positifs et les visages à peau claires vont dans la colonne de droite et les termes négatifs et visages foncés à gauche. Enfin, les catégories s'inversent, et il faut classer les mots positifs avec les visages à peau foncée d'un côté et les mots négatifs avec les visages à peau claire de l'autre. Et c'est là que la mesure du temps nécessaire à la classification est cruciale : la plupart des sujets font plus rapidement l'association entre une teinte de peau et les mots positifs ou négatifs. La connexion est plus facile à faire ; inconsciemment, elle est plus forte.

Les résultats de ces tests sont édifiants[1] : 68% des participants relient plus facilement peaux claires avec des notions positives, et peaux foncées avec des notions négatives et seulement 14% des participants montrent la tendance inverse. De même, les termes positifs sont plus facilement associés à la jeunesse (80% des participants contre 6% à la vieillesse), à l'hétérosexualité (68% des

En outre, les hommes sont plus facilement associés aux matières scientifiques et les femmes aux lettres (72% contre 11% associant plus facilement les hommes aux lettres et les femmes aux sciences). A noter que plusieurs centaines de milliers de sujets issus de nombreuses ethnies, sexes, etc. ont participé à ces questionnaires. Les tests et détails des résultats sont disponibles sur <https://implicit.harvard.edu/implicit/>.

Mieux les connaître pour mieux les combattre

Au-delà des chiffres, les conséquences potentielles de nos biais implicites sur nos actions et sur la société sont innombrables. Je ne suis pas sexiste, mais la première image qui me vient à l'esprit quand je pense à un cadre est celle d'un homme. Quel CV vais-je naturellement choisir si deux candidats aux CV équivalents se présentent pour une embauche et que l'un est un homme et l'autre une femme ? Je ne suis toujours pas sexiste, mais j'ai vu plus souvent des femmes être douillettes que des hommes, vais-je prescrire les mêmes soins pour deux

patients qui présentent les mêmes symptômes mais ne sont pas du même sexe ? Je n'ai pas d'a priori, mais j'ai beaucoup entendu parler de la délinquance dans les quartiers. Vais-je juger équitablement un crime commis par quelqu'un qui habite dans un quartier chic et le même crime commis par un habitant d'un quartier défavorisé ? Je ne suis pas raciste, mais j'ai vu toutes ces images de noirs Américains avec des

armes à feu. Je suis policier aux Etats-Unis, je vois un noir Américain sortir un objet de sa poche. Vais-je presser la détente plus rapidement que si c'était un blanc Américain ?

Il est difficile de mesurer les effets de nos biais implicites sur les discriminations de notre société. L'une des rares études à avoir mesuré une conséquence de biais implicites avec grande précision est une étude française réalisée dans plusieurs magasins d'une grande enseigne de supermarchés [2]. Les scientifiques ont mesuré la productivité journalière (nombre d'absences, de produits scannés par unités de temps, de clients servis, etc.) chez des employé.e.s issu.e.s ou non de minorités. Parallèlement, les chercheurs ont mesuré les biais implicites des managers envers ces minorités avec la méthode IAT. Il est intéressant de noter que les mêmes



L'étude montre que la productivité des employé.e.s issu.e.s des minorités est significativement plus faible les jours où ils et elles travaillent avec un.e manager qui a un biais implicite fort comparés aux jours où ils sont affecté.e.s avec un.e manager qui n'en avait pas. La productivité reste la même quelque soit le.a manager pour les employé.e.s qui ne sont pas issus de minorités. Ce qui est d'autant plus intéressant est que les managers avec des biais implicites plus forts n'étaient pas forcément plus consciemment racistes, et surtout que les employé.e.s n'ont jamais ressenti d'opinions racistes ou de différence de traitements avec les différents managers. Ces différences de productivité seraient simplement dues à une moins bonne communication entre les managers avec des biais implicites et les employés issu.e.s de minorités.

La bonne nouvelle est que malgré la difficulté à mesurer les biais implicites et leurs conséquences, il semble qu'il existe des solutions pour les réduire et limiter leurs effets [3-6]. Prendre en compte l'existence des biais implicites, se préoccuper de leurs influences sur nos décisions, et adopter des stratégies pour les réduire pourrait limiter leurs actions. De même, l'environnement a un rôle à jouer, et les biais inconscients envers une communauté sont réduits après avoir entendu des éloges sur une personne de cette communauté, ou même par la simple prise en compte que ces biais ne sont pas partagés par tous.

L'important est donc avant tout de prendre conscience de nos propres faiblesses inconscientes, de ne pas hésiter à féliciter et à faire des éloges de nos collaborateurs, quel que soit leur sexe, âge, ethnique, etc. et de rationaliser nos décisions en connaissant mieux le rôle joué par notre inconscient dans celles-ci.

1. Nosek B.A., Smyth F.L., Hansen J.J., Devos T., Lindner N.M., Ranganath K.A., Smith C.T., Olson K.R., Chugh D., Greenwald A.G., et al. 2007 Pervasiveness and correlates of implicit attitudes and stereotypes. *Eur Rev Soc Psychol* 18, 36-88. (doi:10.1080/10463280701489053).
2. Glover D., Pallais A., Pariente W. 2017 Discrimination as a Self-Fulfilling Prophecy: Evidence from French Grocery Stores. *Q J Econ* 132 (3), 1219-1260. (doi:10.1093/qje/qjx006).
3. Devine P.G., Forscher P.S., Austin A.J., Cox W.T.L. 2012 Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *J Exp Soc Psychol* 48(6), 1267-1278. (doi:10.1016/j.jesp.2012.06.003).
4. Stangor C., Sechrist G.B., Jost J.T. 2001 Changing racial beliefs by providing consensus information. *Pers Soc Psychol B* 27(4), 486-496. (doi:10.1177/0146167201274009).
5. Sinclair L., Kunda Z. 1999 Reactions to a black professional: Motivated inhibition and activation of conflicting stereotypes. *J Pers Soc Psychol* 77(5), 885-904. (doi:10.1037/0022-3514.77.5.885).
6. Dasgupta N., Asgari S. 2004 Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping. *J Exp Soc Psychol* 40(5), 642-658. (doi:10.1016/j.jesp.2004.02.003).



Au conseil départemental de l'Hérault, la FSU est depuis toujours accessible sur **D-clic**... Mais parce que tous les agents ne peuvent pas y accéder quand ils le veulent

elle est désormais accessible sur le net **www.snuter34fsu.fr**



Engagé-e-s au quotidien!

