

Liste de contrôle pour une action consciente

Comment déjouer vos préjugés inconscients?

Accepter ses préjugés est la première étape du parcours vers l'inclusion consciente. Ce guide a pour objectif de vous faire franchir une étape supplémentaire. La liste de contrôle pour une action consciente présente des situations de votre vie professionnelle quotidienne qui peuvent être entachées de préjugés et la façon dont vous pouvez les surmonter.



Résolution de problème

Imaginez que vous évaluez un candidat pour un poste. Sur le papier, c'est la personne la plus qualifiée que vous ayez rencontrée. Mais quelque chose cloche et vous n'êtes pas sûr que cette personne convienne au poste.

Conseil

Si vous n'arrivez pas à identifier la raison pour laquelle vous n'êtes pas sûr de vous, assurez-vous que votre décision ne repose pas sur vos préjugés inconscients, car nous avons tendance à nous tourner vers les personnes qui nous ressemblent. Lorsque vous tentez de résoudre un problème de ce type, essayez de réunir un groupe de personnes auxquelles vous ne penseriez pas normalement. Lorsque vous incluez des personnes ayant des expériences de vie et des valeurs différentes, votre prise de décision sera plus imperméable aux biais de confirmation.

Conseil

Prenez conscience qu'il s'agit d'un biais émotionnel très subtil. Et le fait de privilégier le statu quo par commodité, par aversion ou par peur inhibe le changement et la créativité.

Alors pourquoi ne pas essayer de sortir de votre zone de confort et faire quelque chose que vous n'avez jamais fait auparavant?

Naviguer dans l'inconnu

Dites-vous ou avez-vous déjà dit la phrase «C'est comme cela qu'on a toujours fait» ou «cette idée est intéressante mais trop folle»?

Remettre en question les hypothèses

Avez-vous déjà supposé que les gens ont «juste eu de la chance» lorsqu'ils connaissent le succès?

Conseil

Les pensées impulsives comme celle mentionnée pourraient être liées à un biais d'attribution, suggérant que le succès est davantage lié à la chance qu'aux qualifications réelles. Cette façon de penser peut rendre difficile le fait de prendre les autres employés au sérieux et peut avoir un impact négatif sur les évaluations des employés. Essayez de prendre du recul et de vous mettre à leur place. Vous voudriez également que tout le monde pense que vous avez mérité votre place, quelle que soit votre origine.

Conseil

Parfois, nous nous retrouvons à être d'accord avec le groupe dominant et souvent le plus bruyant au bureau, choisissant la conformité plutôt que de rester fidèles à nous-mêmes. La prochaine fois que vous remarquerez ce comportement, rappelez-vous que des opinions différentes enrichissent un lieu de travail et que si vous décidez d'exprimer votre vérité, vous pouvez inciter les autres à faire de même.

Trouver votre voix

Vous arrive-t-il, à vous ou à d'autres, d'être d'accord avec quelqu'un, alors que vous aviez des opinions différentes à l'origine?

Devenir un allié

Avez-vous parfois peur de passer pour une personne mal informée ou non inclusive lorsque vous posez des questions sur l'inclusion?

Conseil

L'inclusion consciente est basée sur l'acceptation. Poser des questions n'est pas un problème. Si votre intention est d'en savoir plus sur la manière de devenir un allié, vous ne serez pas jugé parce que vous ne savez pas tout sur l'inclusion. En passant de la prise de conscience à l'action, vous avez le pouvoir de transformer vos préjugés inconscients en inclusion consciente. En créant un environnement d'ouverture pour vos collègues, vous inspirez leur esprit et leur cœur.

En effet, lorsque vous pouvez être authentique sur votre lieu de travail, vous vous sentez plus créatif, plus énergique, plus autonome et plus entier.

