

Nos biais, le vrai obstacle à l'inclusion — et comment les déjouer

Module adaptatif

~20 min

Près des deux tiers des salariés disent avoir subi ou vu un biais au travail dans l'année, presque toujours subtil — et ceux qui le produisent le voient bien moins que ceux qui le subissent : cet écart de perception est précisément l'endroit où vit le biais. Ce module outille le moment où le biais se produit — un mot convenu pour le signaler en réunion, deux réponses possibles quand on le reçoit, et le test d'inversion de Kristen Pressner avant d'agir. Il rappelle que signaler n'incombe pas aux seules personnes visées.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Distinguer le stéréotype, idée toute faite, du biais, cette tendance automatique à le laisser teinter ses gestes.
- 02 Comprendre le coût réel du biais, des effets Pygmalion et Golem jusqu'à l'impôt invisible décrit par Kim Scott.
- 03 Mettre en place les trois disrupteurs de biais : un mot convenu, une norme de réponse, un engagement d'équipe.
- 04 Appliquer le test d'inversion avant d'agir, et signaler un biais qu'on en soit témoin ou concerné.

— PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui veut que l'inclusion progresse dans son équipe, et managers qui veulent en faire une pratique partagée.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

En réunion de chantier, Andrea, conducteur de travaux, a encore confié le compte rendu à la seule ingénieure présente, arrivée le mois dernier. Elle n'a rien dit, personne n'a réagi. Bogdan, chef d'équipe, l'a remarqué pour la troisième fois. La prochaine réunion est jeudi. Que peut faire Bogdan ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Rosenthal & Jacobson — effet Pygmalion (1968) et son revers, l'effet Golem.
- Kim Scott & Trier Bryant, Just Work (2021) — l'impôt invisible et les trois disrupteurs de biais (« drapeau mauve »).
- Kristen Pressner — test d'inversion « Flip it to test it » (TEDxBasel, 2016).

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Deloitte — « State of Inclusion Survey » (2019, 3 000 salariés américains) : 64 % ont subi ou vu un biais dans l'année, 83 % de biais subtils ; 63 % des salariés afro-américains témoins de biais liés à l'origine contre 34 % des salariés blancs
- Kim Scott & Trier Bryant — « Just Work » (2021) : cadre des trois « disrupteurs de biais » et concept de l'« impôt invisible »
- Rosenthal & Jacobson — « Pygmalion in the Classroom » (1968) : effet Pygmalion
- Kristen Pressner — test « flip it to test it » (inverser pour vérifier), conférence TEDx largement diffusée