

BARRIÈRES DE COMMUNICATION

QUE SONT LES PRÉJUGÉS ?

Tout le monde a des préjugés. Et tout le monde a déjà vécu un moment où des préjugés ont défini une première impression de quelqu'un. Que ce soit lors d'un premier jour de travail ou en rencontrant de nouveaux voisins pour la première fois. Vous aviez un jugement prêt à l'avance. C'est un préjugé. Les préjugés sont souvent des acquis inconscients de ce que nous voyons et entendons autour de nous.

Ces préjugés sont souvent associés à des stéréotypes ou à des caractéristiques concernant une personne ou un groupe ayant une orientation sexuelle, une origine, un statut social ou un sexe particuliers. Ils enferment les gens dans des catégories, ce qui peut avoir des effets négatifs sur la communication.

TYPES DE PRÉJUGÉS :

Il existe différents types de préjugés. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet ci-après :

CONFIRMATION BIAS

(BIAS DE CONFIRMATION)

Inconsciemment, nous écoutons surtout les informations qui confirment ce que nous savons déjà. Nous aimons chercher des preuves de ce que nous croyons et osons ignorer ceux qui remettent cela en question. En d'autres termes, il s'agit d'une vision étroite. Par exemple : un steward de sécurité voit un supporter de football qui ressemble beaucoup à un hooligan qui se déchaîne régulièrement. En raison de la ressemblance, le steward de sécurité garde un œil supplémentaire sur l'innocent fan de football pendant tout le match.

AFFINITY BIAS

(PRÉJUGÉ D'AFFINITÉ)

Nous favorisons les personnes avec lesquelles nous partageons des qualités ou des traits de caractère. Par exemple : Vous êtes plus doux envers quelqu'un dans une intervention parce que vous savez que c'est un ami de votre frère.

HORNS EN HALO EFFECT

(EFFET CORNES ET EFFET DE HALO)

Dans le cas de l'effet « cornes », vous laissez un aspect négatif de quelqu'un déterminer l'ensemble de votre jugement. Par exemple, vous pouvez ne pas reconnaître les qualités d'une personne parce qu'elle a eu un conflit avec l'un de vos collègues chez les stewards de sécurité. Dans le cas de l'effet « halo », vous ne prêtez attention qu'aux aspects positifs.

CONTRAST EFFECT

(EFFET DE CONTRASTE)

Nous comparons les personnes ou les situations avec d'autres, plutôt que de juger la personne ou la situation de manière isolée. Par exemple : Un nouveau collègue se joint à votre équipe. Vous comparez constamment ce collègue à votre collègue précédent, ce qui rend difficile l'acceptation du nouveau.

GROUP THINK OF CONFORMITY BIAS

(PENSÉE DE GROUPE DU BIAIS DE CONFORMITÉ)

Nous pensons que l'appartenance à un groupe est plus importante que notre propre opinion. La peur d'être expulsé du groupe vous pousse à vous y adapter.

GENDER, AGE, ATTRACTIVENESS ... BIAS

(PRÉJUGÉS DE SEXE, ÂGE, ATTRAIT...)

Ces préjugés sur ce qu'est la « norme » ont évolué au cours de l'histoire et sont ancrés dans les normes et valeurs contemporaines. Cela peut également conduire au profilage ethnique : un jugement basé sur la couleur de la peau, la nationalité, la langue, l'ethnie ou la religion d'une personne.

Par exemple, un groupe de jeunes issus de l'immigration discute sur une place et la police circule. La police s'arrête, parle aux jeunes et leur pose toutes sortes de questions, par exemple à qui appartiennent les vélos qui sont à côté d'eux.

L'IMPACT DES PRÉJUGÉS : LES MICROAGRESSIONS



Les microagressions sont de petites actions ou déclarations subtiles, souvent inconscientes, qui sont blessantes pour un groupe ou une personne en particulier. Les microagressions résultent souvent de l'ignorance ou d'un manque de sensibilité culturelle. Elles sont souvent fortement influencées par nos préjugés.

ET MAINTENANT ? COMMENT GÉRER VOS PRÉJUGÉS ?

ÉTAPE 1

Soyez conscient de vos préjugés.

ÉTAPE 2

Réfléchissez-y et posez des questions. Réfléchissez à la manière dont ces préjugés affectent votre vie. Discutez-en avec les autres. Continuez à y penser lors de chaque choix ou décision que vous prenez, chaque fois que vous jugez quelqu'un ou chaque fois que vous vous déplacez dans un nouveau contexte.

- › Vous êtes dans une situation où vous pensez que les préjugés jouent un rôle, par exemple lors d'une intervention ? Comment reconnaître les préjugés dans la façon dont quelqu'un parle ou dont vous pensez vous-même ? Tenez compte de certaines choses :
 - Y a-t-il des propos de jugement excessifs sur quelqu'un ?
 - Des mots chargés d'émotion sont-ils utilisés ?
 - La description est-elle exagérément positive ou simplement négative ?
 - Votre réaction est-elle instinctive ou pouvez-vous y réfléchir pendant un moment ?
 - Pouvez-vous étayer votre jugement par autre chose que des sentiments ?
- Voici quelques questions que vous pouvez poser

ÉTAPE 3

Mettez-vous au défi de trouver une nouvelle façon de voir certaines choses

- › Allez au-delà de cette première réaction instinctive. Prenez votre temps pour prendre vos décisions. Soyez conscient des normes, privilèges et inégalités qui influencent votre décision et recherchez activement des interprétations alternatives à ceux-ci.
- › Comprenez que la « neutralité » ou la « pure objectivité » n'existe pas. Chacun remplit les questions à partir de sa propre perspective et de son propre contexte. Mais en vous sensibilisant au contexte et au point de vue des autres, ainsi qu'aux structures qui accroissent les inégalités, vous pouvez plus facilement en tenir compte.
- › Optez pour un changement d'état d'esprit qui vous permettra de revoir vos préjugés actuels et pour une nouvelle vision inclusive qui vous permettra de prendre en compte les besoins et les attentes des autres.

ÉTAPE 4

Continuez activement faire tout cela.

- › Être conscient, remettre en question, réagir ; puis à nouveau ; être conscient, remettre en question, réagir ; puis encore, etcétera, etcétera
- › On ne perd pas ses préjugés inconscients en deux temps trois mouvements, mais en y pensant constamment, cela finira par devenir plus automatique.
- › Des préjugés inconscients vers un changement d'état d'esprit conscient.

TIPS

Quelques conseils supplémentaires pour se protéger des préjugés inconscients :

- Élevez-vous contre les stéréotypes
- Recherchez des informations plus individuelles sur les personnes
- Réfléchissez à des exemples et des histoires de contre-stéréotypes
- Essayez de vous mettre à la place des autres et adoptez ainsi leur point de vue

En tant qu'organisateur :

- › En début d'événements, il est important de rappeler les objectifs : dialogue non-violent, constructif, positif, enrichissant où il n'y a pas de place à la négociation, aux règlements de compte. C'est un lieu d'échange bienveillant avant toute chose.

