

My inspiration – Episode 6 – Les biais inconscients et leur impact sur vous

Romaine Johnstone Je suis Romaine Johnstone

Sandra Filleaudau Et je suis Sandra Filleaudau et nous sommes ravies de vous accueillir.

Voix off Orange vous présente My inspiration.

Romaine Johnstone Chaque mois, nous nous retrouverons pour aborder une des sept thématiques de la série.

Sandra Filleaudau À chaque fois, une conversation honnête entre nous deux nous permettra de couvrir les aspects clés de ce que signifie prendre sa carrière en main.

Romaine Johnstone On prendra des exemples concrets tirés de mon expérience de coaching et de nos propres vies.

Sandra Filleaudau Et on vous donnera aussi des outils pour vous aider à mieux vous comprendre vous-même et les autres et donc vos relations.

Romaine Johnstone On conclura toujours avec un exercice pratique, comme ça vous pouvez tout de suite commencer à implémenter les concepts dans votre vie.

Sandra Filleaudau Notre ambition, c'est qu'à la fin de l'épisode, vous vous sentiez plein et pleine d'énergie et avec les bons outils en poche. Alors, bonne écoute et pensez à partager avec les personnes qui pourraient être intéressées. Mais non, je n'ai pas de préjugés ! Salut Romaine.

Romaine Johnstone : Salut Sandra!

Sandra Filleaudau : Alors, notre sujet du jour, c'est un sujet que j'adore parce qu'on est souvent surpris de se découvrir sur cette thématique-là. On va parler de biais inconscients. C'est un sujet dont on a beaucoup parlé ces derniers temps, surtout dans le contexte de la mixité femmes hommes. Alors, on va sauter directement dans le sujet. Parce que pour une fois, je crois que tu voulais qu'on commence par un exercice plutôt qu'à la fin, comme on le fait d'habitude.

Romaine Johnstone : Ouais, absolument d'accord. Donc, j'aimerais te demander, Sandra. J'aimerais vous tous auditeurs, que vous fassiez ce petit test. C'est un test qui a été créé par une entreprise qui s'appelle Media Partner, qui est basé à Washington, dans l'État de Washington, aux Etats-Unis. Et je l'ai trouvé sur leur site et je les remercie. Donc écoutez soigneusement et toi surtout Sandra. Et puis après, on pourra discuter de ce qui se passe pour vous. Alors, Sandra, que ressens-tu quand je te parle d'une personne qui va à l'église? Qui va chasser? Qui vote pour l'autre candidat? Qui ne mange pas de viande? Qui est tatoué? Qui porte un foulard islamique? Qui ne croit pas au mariage? Qui occupe deux sièges dans le bus ? Les propriétaires d'une voiture électrique ? Qui n'a pas été à l'université ni en grandes écoles. Qui ne parle pas anglais? Qui n'a pas de boulot? Qui porte une capuche? Qui a voté pour le Brexit? Qui a plus de 60 ans ? Qui a une barbe? Qui adore les tout petits chiens? Sandra, c'était comment pour toi, qu'est ce qui s'est passé alors?

Sandra Filleaudau : Je me suis surprise par moments à avoir des réactions presque physiques de tension. Par moments, il y a des images très stéréotypées qui me sont venues à la tête. J'ai même eu un petit sourire en coin à un moment donné. Et puis, ça peut aller de parfois, de réactions totalement neutres à une réaction de rejet, en passant par l'incompréhension, il y avait plein de choses, selon les items que tu as mentionnés.

Romaine Johnstone : Et est-ce qu'il y en avait un quand tu dis qui t'a fait sourire? Tu t'es dit ah bah oui, c'est comme moi ?

Sandra Filleaudau : Non, je me suis dit c'est l'inverse. Je me suis dit ce n'est pas comme moi, mais ce qui revient au même, en fait un peu comme moi.

Romaine Johnstone : Et donc, il y a bien cette notion de nous et eux, on catégorise.

Sandra Filleaudau : Ça catégorisent exactement.

Romaine Johnstone : On leur colle des étiquettes, on colle des étiquettes aux gens. Voilà c'est assez. C'est tout simple.

Sandra Filleaudau : Tu sais, ça me rappelle TedTalk, ça me rappelle d'une femme qu'on apprécie beaucoup toutes les deux qui s'appellent Tinna Nielsen. Et le thème de sa TedTalk, c'était « Nudge behavior for a more inclusive talk », c'est à dire comment orienter les comportements pour un monde plus inclusif. Et alors? Elle montrée deux photos la photo d'un homme chauve avec une barbe qui n'est franchement pas très souriant et une autre d'un homme en costard cravate, très souriant, très gendre idéal. Et elle a ensuite demandé au public de noter les deux hommes selon deux critères. Est-ce que ces hommes les faisaient se sentir en sécurité et qu'ils pensaient que ces hommes leur voulaient du bien? Je ne veux pas spoiler. Il faut aller voir cette vidéo, mais le résultat, c'était vraiment très éclairant. La mise en évidence de tous les biais et préjugés qu'on peut avoir, dont on n'aime pas reconnaître avoir, parce que c'est très agréable de se rendre compte de ça sur soi. Mais qu'est-ce que tu peux nous dire? Ce que sont les biais inconscients et les mécanismes finalement qui sont en jeu dans nos esprits.

Romaine Johnstone : Eh bien, les biais inconscient, c'est l'évaluation rapide qu'on fait, le jugement qu'on peut avoir sur les situations et les personnes. Et en général, on dit un préjugé, un biais, un préjugé en faveur de quelqu'un ou contre quelqu'un. Si tu veux ou une personne ou un groupe comparé à un autre. C'est en général jugé comme étant assez injuste parce que le résultat, évidemment, d'un biais inconscient et certaines personnes sont vues plus positivement que d'autres. Donc, certaines personnes bénéficient de ce biais conscient et certaines personnes sont pénalisées par ce biais inconscient. Et donc, il y a une chose si importante qu'on peut tout se dire. Bah oui, oui, j'ai vécu cette situation là, mais attention, on est non seulement victime, des biais inconscient des autres, mais nous sommes aussi acteurs nous-mêmes. Tout le temps est bien conscient vis à vis des autres. Dans ce, c'est important de se remettre en question aussi.

Sandra Filleaudau : Oui, et j'imagine que tout ça, c'est quelque chose qui est en lien avec le fonctionnement de notre cerveau et auquel on ne peut pas grand-chose dans les réflexes.

Romaine Johnstone : Oui, dans les réflexes, c'est bien que tu dis ça parce qu'on peut en faire quelque chose. Faut-il encore le vouloir? Mais le fonctionnement du cerveau et le

cerveau créent des chemins auxquels on se réfère. Et c'est en fonction des signes des indices qu'ils voient visuels, verbaux ou dans le comportement des gens. Nous permetts par exemple de réagir rapidement. Et ça, c'est vraiment très important. La notion de rapidité pour décider rapidement si quelqu'un est amical ou hostile, et donc ça nous ramène à ce dont on va discuter dans le quatrième épisode sur la gestion du stress. Quatrième épisode de My inspiration sur ce besoin de survie et de cet instinct de survie qu'on a tous et donc qu'on connaît tous l'image du lion, hein? Tu te souviens de l'image du lion qui est en train de dévorer une proie et la notion de lutter ou de fuir ou de se battre ou de fuir, donc, on voit quelqu'un ou quelque chose qui est dangereux et on prend ses jambes à son cou et de la même manière, quand on cite quelqu'un, quand on voit quelque chose ou quelqu'un qui nous rassure, on est attiré vers cette personne-là. Et donc tout ça, ça se passe presque automatiquement sans qu'on s'en rende compte. Enfin, la recherche, la recherche a démontré que notre corps envoie, tiens-toi bien 11 millions de bits d'information vers le cerveau par seconde. Et ça, c'est l'encyclopédie Britannica qui le dit. Donc, le cerveau ne peut pas gérer tout ça. Il n'en traite que 50 de ces éléments d'information. Et donc, tout le reste se passe au-delà de notre conscience et donc c'est notre esprit inconscient, en fait, qui traite 200 000 fois plus d'informations que notre néocortex que notre intellect si tu veux. Il y a beaucoup, beaucoup de choses qui se passent au-delà de la conscience et donc, avec le temps, notre cerveau commence à associer des choses, les mettre dans des cases. Il y a des chemins neurologiques qui se forment, qui sont renforcés avec le temps. Et ces associations sont reconnues et inconsciemment affirmée et réaffirmée, si tu veux. Donc, par exemple, quand on voit un ingénieur homme blanc, nos cerveaux retiennent que les ingénieurs sont en général blancs et hommes. Mais au plus, on voit de d'ingénieurs, hommes et blancs au plus, notre cerveau est rassuré que l'ingénieur est en général blanc et homme, et donc ça le rassure. C'est une confirmation de quelque chose qui est déjà en quelque sorte. Et on sait très bien que quand on est, on a confirmation ce qu'on sait déjà et on est rassuré. D'autre part, si on utilise le même exemple, si on voit une femme ingénieur(e) qui est d'origine asiatique et bien notre biais inconscient, notre association inconsciente est un peu dérangée. Ça ne rend pas tout à fait dans les cases qu'on a créées. Et donc, et donc malheureusement, inconsciemment, on a un biais contre la femme asiatique qui est ingénieur(e), par ailleurs, donc une femme ingénieur asiatique, on aura un biais moins positif que vers un homme blanc asiatique, ingénieur. Tu comprends ce que je dis? C'est clair?

Sandra Filleaudau : Oui, je comprends très bien, c'est très clair. Mais ce que je me dis, c'est que bon, si nos cerveaux sont câblés pour ces biais-là, qu'est-ce qu'on peut y faire? Est-ce que la clé, c'est de rendre ces biais inconscients, les plus conscients possible? Parce que la question, c'est surtout de limiter leur impact sur nos comportements. On ne peut pas grand-chose au fait qu'il existe. C'est humain, câblé pour ça, mais on veut limiter au maximum leur impact sur notre façon de nous comporter avec les autres.

Romaine Johnstone : Oui, absolument. Et on peut décider de faire autrement. C'est du boulot, mais on peut donc on peut consciemment essayer de reconnecter les neurones ou de reformer nos chemins neurologiques si tu veux apprendre à réfléchir autrement. Apprendre à ne pas conclure certaines choses et décider trop vite de faire certaines choses. C'est un monsieur qui s'appelle Daniel Kahneman dans son bouquin « Thinking Fast and slow ». Donc réfléchir rapidement et lentement en 2011. Qui a parlé de la notion de deux systèmes de pensée dans le cerveau, il parle du système 1 de pensée et du système 2 de pensée.

Le système 1 de pensée opère automatiquement et rapidement, avec très peu d'effort et sans vrai contrôle conscient de notre part. Donc, c'est un détecteur de dangers. On a parlé

de danger lorsqu'il y a un détecteur de danger, le système 1 et il enclenche des alarmes dans notre tête quand on est en danger, le seul problème, c'est qu'il peut faire des erreurs, évidemment, parce qu'il va très vite. Alors quand c'est une situation de vie ou de mort, ce n'est pas grave au contraire, on est très content. Mais quand il s'agit de nos normes, de nos relations normales dans le quotidien. On n'est pas franchement en danger de mort. Ça peut compliquer les choses et ça peut créer effectivement des biais inconscients et des rejets, que ce soit au boulot ou dans la sphère privée et par opposition, le système 2 de pensée est lent et il est conscient.

Et il est conscient quand je dis qu'il est lent et qu'il est conscient forcément du coût, il requiert un effort et concentration si tu veux et ça implique, se baser sur le système de déduction plutôt que sur un automatisme. Il est bien sûr plus fiable et il fait moins d'erreurs. Mais il a besoin de temps et il a besoin d'une intention, consciente de ralentir sa manière de réfléchir aux choses, d'aller chercher, d'aller à la pêche aux informations et de se challenger sur leur premières impressions sur quelque chose ou quelqu'un. Et donc, si ça te parle, quand je te dis qu'un ingénieur blanc au mâle est logique, quand on voit une femme asiatique qui est ingénieur par ailleurs et bien peu sur la question de savoir est ce que j'ai raison d'avoir ce biais inconscients vis à vis d'elle? Est ce qu'elle peut être femme ingénieures ?

Sandra Filleaudau : La question, c'est qu'est ce qui, au fur à mesure du temps forme ces biais inconscients ? Est-ce que c'est de l'héritage. Est-ce que c'est d'où ils viennent? Qu'est-ce qu'il est construit

Romaine Johnstone : On a parlé également de ceci quand on a parlé des valeurs et de nos biais, c'est souvent les mêmes sources en fait. Mais les biais inconscients, ils sont formés surtout de notre socialisation et de notre expérience, de notre vécu. Donc, les médias sont super important et de plus en plus importants. Et les jeunes en sont les victimes. Nous tous, quand même mais cette notion de fake news, on est tous impactés par ça. Et les pubs dans les journaux et dans les magazines et à la télévision, donc les médias, la famille, bien sûr, qui nous inculque, des biais inconscients dès notre plus jeune âge, ce qu'on entend, on a tendance à reproduire et ça nous rassure. L'École, bien sûr, l'école, l'éducation générale donc, au-delà de l'école nos amis, ça revient quand même au milieu social et aux médias aussi. Notre expérience, notre vécu, ça, c'est bien sûr. Si, effectivement, on a rencontré un ingénieur et qu'il est, il est mal, bien ou blanc ça va juste conforter notre croyance et on va être dérangé par la femme asiatique et la culture de l'entreprise aussi à un impact sur nos biais inconscients, c'est certain. La culture de l'entreprise au sens large voilà donc est-ce que ça répond à ta question ?

Sandra Filleaudau : Oui, tout à fait. Et c'est marrant. Parce que là, on enregistre ce podcast en période de confinement et je voulais partager par rapport à ce que tu dis sur les médias et notamment la responsabilité dans le fait d'enfoncer des biais ou donc de créer autre chose. J'ai été frappé l'autre jour, la maîtresse de mon fils en la maternelle a envoyé une vidéo très sympa par ailleurs, que de Playmobiles qui explique le coronavirus aux enfants et sa transmission, etc.

Mais j'ai été complètement frappé de voir les biais que cette vidéo enfonce ou à savoir dans la vidéo, les petits personnages sont tous confinés ensemble, forcément, et le père est assis en train de travailler et la mère est en train de faire à manger pendant que les enfants jouent. Et je me disais mais zut enfin. C'est quand même curieux en 2020, qu'on se pose pas davantage de questions sur ce qu'on véhicule et qui, implicitement, enfonce des choses que des croyances et j'ai été frappé de cette vidéo, si pas 2020. C'est dingue et on a parlé de quelque sorte de biais et je sais qu'il y en a eu plusieurs sortes. Et je

pense que ce serait intéressant que tu nous redis un petit peu les formes de biais les plus fréquents. Oui, est ce que tu peux nous faire une liste?

Romaine Johnstone : Oui, je vais faire une liste courte et je vais ensuite 5 parce qu'il y en a tellement des biais. Mais c'est intéressant d'aller voir les listes parce que parce qu'on se retrouve toujours dans certains d'entre elles. Le premier s'appelle en anglais The halo and horns. C'est un petit peu des auréoles et les cornes, vous allez comprendre tout de suite. C'est les premières impressions, positives ou négatives. Alors the halo c'est l'auréole autour de la tête, la personne qui ne peut rien faire de mal à la personne que vous connaissez, qui est juste un ange. Et puis, les cordes, c'est la personne qui ne peut rien faire de bien. Vous entendez du feedback négatif sur quelqu'un qui vient d'arriver dans votre équipe? Vous allez avoir un aperçu, un a priori négatif sur cette personne avant même qu'il ne se présente souvent sans qu'on s'en rende compte. D'où l'importance de vraiment se poser des questions et aller à la pêche aux informations et se dire stop là, il faut réfléchir à ce qui est en train de se passer là. J'ai envie d'en savoir un peu plus sur cette personne, sur cette personne, avant de former ma propre opinion. Donc ça, c'est pour l'auréole et les cornes. Et puis après tu as le biais d'affinités qui est super courant et particulièrement. J'allais dire particulièrement en France, mais c'est pas mal tout le monde. Tout ça, donc, c'est favoriser les personnes qui ont le même background que nous et qui viennent. C'est quand même plus prévalent dans certaines sociétés que d'autres qui sont comme nous, qui ont été à la même école, qui viennent du même milieu social, qui, tout simplement nous nous aimons. Et c'est comme ça qu'on construit nos réseaux. Et c'est comme ça qu'on fait des recommandations, qu'on recommande. Quelqu'un ? C'est des biais d'affinités, parfois malgré les talents ou les compétences de cette personne. Et donc, on passe à côté de personnes très riches parce qu'on ne voit pas. On ne voit pas leurs compétences et, dans d'autres situations, ont choisi d'ignorer les défauts entre guillemets des personnes qu'on aime. Et on ne les voit pas chez les personnes qu'on aime et on les remarque chez les personnes qu'on n'aime pas. Ça, c'est pour les biais d'affinité, le troisième, c'est le biais de genre. Il y en a, si on en a parlé là à l'instant, notre idée que quelqu'un est moins compétent et moins compétent ou est dominant à cause de son genre, et ça, on va en reparler. Alors, les biais de confirmation, c'est à dire là où on recherche l'évidence, les preuves qui confirment notre opinion, bonne ou mauvaise. Donc, on peut avoir un a priori. Eh bien, on va chercher des éléments de langage ou des comportements qui vont confirmer l'opinion qu'on avait. Voilà. Moi, je vais mettre un biais que j'ai, un biais naturel positif pour quelqu'un qui parle notre langue. Alors pourquoi? Parce que je me projette dans la relation et je me dis qu'ils ont la même passion que moi pour la diversité et l'inclusion, ça, c'est n'importe quoi. Mais donc parce qu'il est d'une autre nationalité ou parce qu'il a une autre langue. Eh bien, je crois qu'on est dans un club qui exclut les autres. Voilà donc pour le dernier biais que j'ai envie de mentionner là, c'est le biais social de se sentir en concurrence avec un groupe ou de sortir plus proche d'un autre groupe que le voit comme étant physiquement ou mentalement, comme soi, ou mieux que soi ou moins bien que soit. Donc, le fait de se comparer aux autres en se disant qu'ils s'en sortent mieux ou moins bien. Est-ce que tu as, toi? Tu as un exemple quand je te parle de ça?

Sandra Filleaudau : Ah oui, j'ai des exemples de ça, mais c'est honteux. Je ne veux pas les partager, mais clairement, j'en identifie chez moi. Mais je voulais surtout partager avec tous les auditeurs une anecdote rigolote de biais inversé. Donc, je suis une femme sur LinkedIn, qui est une femme brillante et qui est spécialisée dans la blockchain et qui fait un gros travail de vulgarisation sur cette thématique-là. Un jour, je lis un article qui mentionnait un autre expert de la blockchain qui était d'origine étrangère et dont je ne pouvais pas deviner si son nom était un prénom d'homme ou de femme. Je me suis

aperçu que spontanément, j'avais imaginé qu'il s'agissait d'une femme, alors que je pense que s'il n'y avait pas cette image de cette femme que je suis limitée, j'aurais spontanément imaginé un homme parce que c'est un sujet technique. Et donc, ce biais inversé, j'ai trouvé que c'était super intéressant dans l'importance des rôles modèles et de montrer la diversité de genre, d'origine ethnique, d'âge, de tous d'expertise, parce que ça entraîne nos réflexes différemment. Un exemple à partager dans ce style-là?

Romaine Johnstone : Oui, tout à fait. Et d'ailleurs, par rapport à ce que tu viens de dire. D'abord, pour moi, l'expert en blockchains, c'est un homme, ce n'est pas une femme, absolument. Donc, tu me donneras le nom de ta femme parce qu'elle est mon exemple, c'est aussi ça. Après, je suis allé partager un petit peu de vulnérabilité. Là, donc, dans le monde du coaching, on est généralement en concurrence avec d'autres coaches pour des contrats dans le coaching. Enfin, en milieu professionnel, mais aussi en milieu plus personnel. Et donc, en d'autres mots, on se présente à la personne qui va être coachée, qui s'appelle le coaché. Et c'est rarement le DRH qui choisit le coach. J'ai eu assez de ces premières rencontres qu'on fait pour que le coacher puisse après choisir dans le cadre d'un contrat.

Et j'ai été en concurrence avec deux autres coaches, un homme et une femme. Et la coaché chez la cliente était donc une femme. Et pour aller vite à la conclusion pour vous, je n'ai pas eu le contrat. C'est l'homme qui a eu le contrat. Souvenez-vous, j'étais en concurrence avec un homme et une autre femme. C'est l'homme qui a eu le contrat et tu ne vas jamais deviné. Mais j'étais rassuré que ce soit l'homme pour vous tous, là qui nous écoutez, je vous explique ce qui est arrivé. Je me suis dit c'est horrible ça. C'est logique, c'est normal, c'est un homme, donc il a un avantage sur moi. En fait, il est meilleur coach que moi juste parce qu'il est homme. Il est meilleur que moi non, mais franchement. Et en l'occurrence, je me suis dit autre chose, tenez-vous bien, c'est encore pire. Le coaché était une femme, la coaché était une femme et je me suis dit Ben c'est normal, c'est normal qu'elle préfère travailler avec un homme. Non, mais ça en plus, ça, c'est du n'importe quoi. Parce qu'il y a quand même beaucoup de femmes qui préfèrent travailler avec des femmes. Mais cette prise de conscience a été un choc terrible pour moi et j'ai pas pu en parler pendant un an vraiment. Et maintenant, je suis heureuse d'en parler et de partager ça avec vous. Bien oui. Et d'être vulnérable. Partager ma vulnérabilité avec vous.

Sandra Filleaudau : Je me souviens très bien quand elle était arrivée. Cette histoire, on travaillait à l'époque ensemble sur un autre projet et je me souviens comme j'étais en colère et presque plus déçu de ton réflexe de justification que d'avoir perdu le contrat. On a l'impression qu'en étant éveillé entre guillemets, sans prétention là-dedans, mais en étant passionné de ces sujets là et de diversité, etc. On se dit quand même ce n'est pas moi qui vais me faire avoir par ça. Et en fait si, mais tu vois, c'est marrant. Moi, j'ai eu une prise de conscience un peu similaire. Toi, tu connais certainement le test Project implicite de Harvard, voilà donc pour les auditeurs. Il y a une équipe de chercheurs de Harvard qui a développé toute une série de tests pour identifier les biais autour d'attributs comme le genre, l'âge, l'origine ethnique, le poids, le pays d'origine. Il y en a vraiment tout un tas et j'ai fait le test sur le genre en me disant qu'avec tout ce que je savais, et puis surtout avec mes convictions, je n'aurai pas de préjugés et je m'étais complètement trompé. Et j'ai été vexé du résultat du test. Mais ça fait toujours du bien de se rappeler que bon, ce que tu disais tout à l'heure ne peut pas grand-chose aux réflexes et au câblage de notre cerveau. En revanche, on peut décider consciemment de checker et de faire le travail pour ne pas être dicté par ça. Est-ce que tu peux justement nous détailler l'impact des biais qui peut se produire au travail ou bien à la maison?

Romaine Johnstone : Ouais, tout à fait. Dans ton cas, c'est biais effectivement, elles ont un impact sur nos vies, que ce soit à la maison ou au boulot. Il peut engendrer un manque de diversité dans nos relations, que ce soit nos relations personnelles ou professionnelles, dans notre réseau, dans nos copains, dans notre temps, dans nos équipes. Ça, c'est clair. Les personnes qu'on recrute dans le monde de l'entreprise, il peut générer un inconfort et une crainte dans le transport public. Est-ce que ça parle à tout le monde? On voit certaines personnes dans les transports en commun et on est un peu gêné, peut-être un peu déstabilisé. Ça peut générer du confort par rapport à ceux qui sont comme nous. L'expression c'est qui se ressemble s'assemble. Et ça, ça me fait penser à l'oeuvre qui vient de paraître de l'auteur Nicole Lapiere. « Faut-il se ressembler pour s'assembler? » Qui prend le contrepied de ce dicton et qui suggère que cette chose, si évidence en fait, justifie le repli et le rejet de ce qui se ressemble s'assemble. En fait, ça justifie des replis et des rejets, ce qui est en train de voir quand même, depuis, depuis un certain nombre d'années, donc, devant nous, être les mêmes pour vivre côte à côte. Bah non moi? Je pense que non, franchement. Voilà la deuxième chose. La dernière chose? Oui, l'impact des biais. Donc, c'est une perte de motivation et de désengagement de la personne qui est marginalisée. Donc, et en tant que victime, vous pouvez bien comprendre que vous vous le faites avec les autres. Vous vous sentez jugé et mis à l'écart parce que vous êtes la nouvelle, parce que vous ne correspondait pas exactement à tous les autres le groupe, parce que, etc. etc. Moi, j'ai un exemple, mais mes filles ! Après Londres, on a vécu dans un petit village en Haute-Garonne et mes filles étaient les seuls à parler une autre langue, à parler l'anglais.

Dans l'école du village, il y avait une personne de couleur dans la classe et elles ont été dès le premier jour stigmatisées. Et quand on est venu à Paris dans une école d'Etat, grand lycée, collège, lycée d'Etat public, dans un quartier qui desservait une grande partie du 17ème, elles ont dit c'était pour elles, comme être chez elles. Elles étaient là où elles n'étaient plus stigmatisées. Elles n'étaient pas différentes, elles étaient même par leurs différences, voilà.

Sandra Filleaudau : C'est chouette cet exemple-là. Est-ce que tu peux? Pour conclure, nous donner quelques conseils concrets de choses que l'on peut surveiller ou des moyens de faire un peu taire le penser. Le mode de pensée système 1 pour donner la priorité au système 2.

Romaine Johnstone : Oui, pour donner la place et le temps au système 2. Oui, merci pour la question. Donc, c'est vrai, c'est difficile de détecter les biais inconscients puisque c'est inconscient. Le système 1 de pensée est à l'oeuvre tout le temps, donc le système 2 de pensée demande vraiment une attention de votre part et vous avez vraiment besoin de l'appeler à la rescousse. Donc, vous pouvez oui, reconnaître qu'on a tous nos petits, déjà, la conscience de quelque chose, c'est primordial. C'est Arnold Mindell qui est un auteur américain, thérapeute et prof, qui dit l'harmonie, c'est extraordinaire, mais pas aussi puissant que la conscience. Et donc ça, je crois que c'est très important. La conscience qu'on peut avoir de soi à la conscience des autres. C'est très puissant. Arrêtez-vous et réfléchissez donc, remettait en question vos premières impressions ou mettez-vous au défi de comprendre. Vous avez vos impressions négatives et les stéréotypes et parler des différences, posez-vous dans la salle, posez-vous la question, assurez-vous que tout le monde dans un groupe est entendu, c'est à dire que dans votre famille, même dans vos rapports, dans vos relations personnelles ou professionnelles, dans vos équipes, assurez-vous que tout le monde a l'opportunité de parler. Et si ce sont des personnes qui n'osent pas parler, donnez-leur la parole autrement. Donne- leur des moyens de s'exprimer autrement et il y a des moyens de communication non verbale, etc. Je dis n'importe quoi qui permet aux voix silencieuses de s'exprimer. Allez à la recherche de la différence. La

recherche a démontré que la variété et la différence dans une équipe, dans une relation, dans un partenariat boostent la performance et la performance de la relation aussi et fait qu'on est plus heureux dans les relations. Soyez ouvert au feedback. Le feedback, c'est super important de le donner. Faut trouver les bons mots pour le donner. C'est clair et le bon moment. Mais recevez du feedback. Allez à la recherche au feedback et ne prenez pas trop personnellement, mettez de côté votre ego et posez-vous la question s'il y avait 2% de vérité, lorsque l'on entend ce feedback qu'on me donne, eh bien ça vraiment, ça aide à accepter la critique quand vous fais, enfin accepter les critique. Chercher des exemples positifs et des blagues des modèles, c'est important qui soit atteignables et la notion d'atteignable. C'est important aussi et soyez indulgente avec vous même. Soyez pas trop exigeants et pas trop dans le jugement. Soyez indulgente. Le changement, ça prend du temps. Et puis surtout, amusez-vous bien, amusez-vous et puis, repartez après ce podcast avec des outils à utiliser et une conscience plus grande, des systèmes 1 et des systèmes 2.

Sandra Filleaudau : Merci beaucoup parce que je pense que cet épisode aura poussé les auditeurs à être un peu dans l'auto-analyse de leurs comportements et c'est très utile. C'est déjà presque l'heure du prochain et dernier épisode, on va parler de changement. Un beau sujet pour conclure la saison, en particulier en ce moment, alors je me réjouis de te retrouver vraiment.

Romaine Johnstone : Oui, vraiment c'est au cœur de notre vie pour l'instant. Dans ce contexte de changement et de chaos et de comment ça a un impact nos relations et comment ça a un impact, notre vision du monde aussi. Et les questions qu'on se pose, donc merci Sandra, de ce bon moment. Merci de votre écoute à tous et à toutes. Et maintenant, c'est à vous de jouer et à très bientôt.

Sandra Filleaudau : A très bientôt.

Voix off : C'était My inspiration un podcast Orange