- On dit que si l'on veut que quelque chose soit bien fait, il faut le faire soi-même ou, à tout le moins,

trouver quelqu'un comme soi pour le faire. D'accord, peut-être pas cette dernière partie, mais c'est souvent

ce que nous faisons. Tout cela grâce au biais de similarité. Le biais de similarité se produit lorsque nous sommes attirés vers

des personnes qui semblent familières ou qui nous rappellent nous-mêmes. Ce qui est bien si vous faites un casting pour le rôle de jumeau. Mais pas si vous devez travailler avec d'autres personnes pour atteindre un objectif. Alors, pourquoi pensons-nous de cette manière ? Les experts nous disent que c'est la façon dont nous avons évolué. Nos premiers ancêtres ont dû apprendre à survivre. Pour distinguer rapidement ami et ennemi. Comme les générations ont transmis les techniques de survie de leur culture, ils ont également partagé leurs angles morts. Et nous appliquons toujours ces vieux préjugés dans le groupe et hors groupe à nos réseaux sociaux aujourd'hui. Imaginez vos voisins, vos amis, vos collègues les plus proches. Il y a de fortes chances que les personnes de votre cercle restreint vous ressemblent beaucoup. Nous allons tester cette idée. Imaginez que vous êtes à un événement de réseautage. Vous balayez rapidement la salle pour voir qui est présent.

Vers quel groupe graviteriez-vous ? Serait-ce celui-ci, celui-là ou pourquoi pas celui-là ? Avez-vous reconnu instantanément le groupe avec lequel vous vous sentiriez le plus à l'aise ? Des études montrent

que nous nous dirigeons souvent vers les personnes que nous pensons être similaires à nous, en fonction des identités sociales partagées. Si cette dynamique de biais de similitude se produit naturellement lors des événements de réseautage, qu'est-ce que cela pourrait signifier sur le lieu de travail ? Des recherches ont montré que, lorsque les superviseurs évaluent leurs subordonnés, plus les parties sont similaires, plus le superviseur a tendance à donner une note élevée. Une autre étude montre que les enquêteurs préfèrent les candidats qui ont des caractéristiques démographiques ou des attitudes similaires aux leurs. les leurs. Le préjugé de similitude signifie que vous pouvez involontairement donner des opportunités aux autres en vous basant sur

quelque chose qui se passe dans votre inconscient. Il est important de dépasser les préjugés de similarité car

c'est la bonne chose à faire et c'est la chose intelligente à faire. Selon une enquête de PwC, la majorité des administrateurs pensent que la diversité a un impact positif sur leur conseil d'administration et leur entreprise. Et de nombreuses études ont montré que les équipes diversifiées sont plus performantes. Les entreprises présentant les niveaux les plus élevés de diversité raciale ont réalisé près de 15 fois plus de chiffre d'affaires que celles dont le niveau de diversité était le plus faible. Et, dans l'indice S&P 1500, il a été constaté que la représentation féminine au sein de la direction améliore les performances dans les entreprises axées sur la stratégie d'innovation. En résumé, la diversité est bénéfique pour les personnes, les entreprises et la société.

Alors, comment pouvons-nous déjouer notre inconscient ? Comment dépasser les préjugés de similitude pour créer des environnements plus inclusifs ? Tout d'abord, vous pouvez examiner votre réseau.

Qui en fait partie ? Qui n'en fait pas partie ? N'excluez pas involontairement les personnes qui ne sont pas comme vous. Ouvrez la porte à votre cercle intérieur. Invitez d'autres personnes ayant des expériences et des perspectives différentes. Vous pouvez apprendre beaucoup d'eux. Et encouragez les idées. C'est une chose de donner à quelqu'un un siège à la table. C'en est une autre de lui donner une voix. Vous serez étonné de voir comment votre propre point de vue peut changer. Vous savez, je me reconnais beaucoup en vous. Mais je pense qu'il est temps pour quelque chose de différent.