

La machine qui met au jour les préjugés

CHRONIQUE

C'est l'ordinateur qui le dit : «*Vous avez une légère préférence automatique aux personnes blanches.*» Quand on se pense ouvert, antiraciste, fraternel, c'est la claque. Ce test, accessible sur le Net(1), est censé révéler ce qu'on ne contrôle pas : nos préjugés favorables envers, par exemple, les Blancs, les Français «de souche», les minces, les hommes, les jeunes. Au détriment des Noirs, des étrangers ou des Français d'origine étrangère, des gros, des femmes, des vieux. Un test qui explique pourquoi les entreprises recrutent en priorité ceux-là aux postes à responsabilité. Ce test d'associations implicites, mis au point à Harvard, est présenté jusqu'à demain soir au Forum mondial pour l'économie responsable, présidé par l'ancien ministre Philippe Vasseur, à Lille. Alors on a testé.

«A diplôme égal, une Noire a plus de chances de travailler dans un entrepôt qu'un Blanc.»

Nathalie Malige, PDG de Diverséo

Premier hic, on vous demande de définir votre «race», notion acceptée aux Etats-Unis. Groupes. Deuxième hic, on vous propose un questionnaire concernant ladite «race». Bon. Il faut faire vite, dix minutes, sans réfléchir, en cliquant sur deux touches du clavier. Des visages d'hommes et de femmes dits «noirs» et dits «blancs», et en voiture Simone. Première série, on associe noir avec des mots positifs –joie, merveilleux– et blanc avec des mots négatifs –douleur, affreux–, puis l'inverse. On vous demande de cliquer sur une partie de l'écran, en associant noir avec noir, et

blanc avec blanc, sans être troublé. Si on tarde à associer noir et positif, alors que blanc et positif marchent tout seul, c'est qu'il y a un problème. En fait, il y a toujours un problème. C'est ce que dit Brian Nosek, professeur de à l'Université de Virginie un des concepteurs présents à Lille. Selon lui, si on n'a pas de problème avec le genre, ça sera avec l'âge, ou avec la «race».

Sur la demi-douzaine d'étudiants croisés au congrès, tous avaient une tendance à favoriser les blancs, minces, jeunes. Même ceux qui s'en défendaient. Luc, étudiant à l'Edhec : «*On dirait que ce n'est pas moi qui parle, mais les stéréotypes auxquels on me demande de résister. C'est difficile quand on te demande d'aller vite. On peut rire d'une blague raciste sans être raciste, c'est un peu pareil.*» William, étudiant en management à l'IAE de Lille : «*Ce test va chercher dans nos réactions inconscientes. Je vais essayer d'agir dessus.*» «*Les gens sont persuadés d'être équitables, assure Nathalie Malige, PDG de Diverséo, entreprise de conseil en diversité qui veut utiliser ce test dans les entreprises françaises. Pourtant, à diplôme égal, une femme à la peau noire a plus de chances de travailler dans un entrepôt et un homme à la peau blanche dans un bureau. Et quand ils sont au même poste, les stéréotypes inconscients font qu'on n'analyse pas les performances des gens de manière égalitaire. Au bout du compte, ce sont des souffrances individuelles énormes. Le test est un révélateur. Les gens admettent plus facilement une tendance aux préjugés quand c'est le test qui le dit.*»

De notre correspondante à Lille

♦ HAYDÉE SABÉLAN

(1) www.projectimplicit.org