

Sommaire

Remerciements	7
Préface	13
Pour un leadership vertueux	13
Introduction	17
S'ouvrir aux différences : 50 nuances pas très gaies	17
S'ouvrir aux différences : revenir aux récits individuels pour retrouver le sens du collectif.....	18
S'ouvrir aux différences : sortir de la culpabilité pour embrasser la responsabilité	19
Chapitre 1 - Croyances et autres idées reçues sur les différences	21
Croyance n°1 : Ma différence c'est mon identité.....	23
Croyance n°2 : Mes différences, j'en fais ce que je veux, quand je veux.....	25
Le syndrome de la machine à café	25
Croyance n°3 : La richesse des différences, c'est forcément positif.....	28
Croyance n°4 : S'ouvrir à la richesse des différences, c'est (ça devrait être) facile et naturel.....	30
Croyance n°5 : La richesse des différences, ça fait ralentir	35
Croyance n°6 : S'ouvrir aux différences, l'autre doit aussi faire des efforts!.....	37
Croyance n°7 : Voir en l'autre son égal, c'est le voir comme étant similaire à soi	39

Chapitre 2 - Mais, c'est quoi une différence, et quelle différence fait la différence ? 45

Un super pouvoir : la catégorisation 47

Catégorisations socio-démographiques 48

 Stéréotypes, préjugés et biais : quelles différences ?..... 51

Les 3 niveaux de différence : l'iceberg 52

Les différences visibles 53

Les différences de cognition 58

Deux modèles pour comprendre la diversité de cognition 62

 Les neuromythes..... 63

 Pour apprendre, il faut désapprendre 63

 Les quatre piliers de l'apprentissage 63

 Modèle 1 - En quoi sommes-nous différents ?

 Les 7 rapports au monde..... 66

 Modèle 2 - Les 6 approches pour résoudre un problème de Juliet Bourke..... 72

 La diversité de cognition est au cœur de notre hypothèse sur l'ouverture aux différences..... 74

 Les différences de valeurs 75

 Trop de valeurs tue la valeur 78

Quelles différences font la différence ?..... 81

 Avoir des femmes, ou des personnes de couleur autour de la table : quelle différence cela apporte ?..... 83

 Qu'apportent les groupes mixtes inter-raciaux ?

 L'expérience du professeur Sam Sommers 87

 Qu'apportent les groupes mixtes de femmes et d'hommes ?88

Dépasser l'idée des conversations difficiles 91

Chapitre 3 - L'intelligence inclusive 93

Définition de l'intelligence inclusive..... 93

Les 8 réactions face aux différences 96

 Négation..... 103

 Déévaluation 104

 Surévaluation 106

 Banalisation..... 108

 Égalisation..... 110

 Adaptation..... 112

Appropriation	114
Transformation	116
Les 8 réactions aux différences face à la pandémie du coronavirus	120
Développer notre intelligence inclusive au quotidien	122
Aller au-delà des différences visibles, pour chercher les différences de cognition.....	122
Être conscient de nos rapports aux différences	123
Penser à utiliser d'autres mots que celui de « valeurs »	124
L'intelligence inclusive est la capacité de s'adapter à un contexte changeant	125
Promouvoir les différences de cognition, promouvoir une culture de l'appropriation des différences de cognition...	127
Travail sur l'égalisation	136
Une approche inclusive et alternative face aux problèmes systémiques	139
Théâtraliser les problèmes	140
Le personnage principal est le problème, pas les gens.....	140
Conclusion	145
Les dimensions fondamentales selon William Schultz	148
Dissocier le problème des individus : passer de la culpabilité à la responsabilité	149
Vivre la relation ce n'est pas la penser.....	150
Annexes.....	153
À propos de l'autrice	157