



INCLUSION

Video : L'inclusion selon Vernā Myers

Thème
Inclusion

Module
Comprendre

Territoire
Monde - USA

Sujet
Définition
Inclusion
Diversité
Biais culturels
et inconscients

Retranscription texte de la vidéo

Cette vidéo résume l'intervention de Vernā Myers, Présidente de The Vernā Myers Company.

Ce discours a été prononcé lors du premier Women's Leadership Forum d'AppNexus, le 10 décembre 2015.

Elle explique que parler de diversité ne suffit pas. La diversité, c'est être invité à la fête. Mais l'inclusion, insiste-t-elle, c'est être invité à danser.

Elle précise que, malgré les progrès, les chiffres restent faibles : moins de 20 % de femmes parmi les associés dans les cabinets d'avocats, seulement 4 % de PDG dans le Fortune 500, et encore moins lorsqu'il s'agit de femmes de couleur. Ces chiffres montrent bien que la diversité est présente, mais pas encore l'inclusion.

Pour illustrer cette différence, Vernā Myers raconte qu'en 1953, lorsque Harvard Law School a accueilli ses premières étudiantes, aucune toilette n'avait été prévue pour elles. Résultat : on leur a installé un WC dans le placard du concierge. Elle insiste : voilà un exemple parfait de diversité sans inclusion.

Alors, qu'est-ce que l'inclusion ?

Elle explique que c'est créer un environnement où chacun se sent respecté, reflété et attendu.

Être inclus, c'est être considéré comme légitime, entendu, et avoir les mêmes opportunités que les autres.



INCLUSION

Video : L'inclusion selon Vernā Myers

Thème
Inclusion

Module
Comprendre

Territoire
Monde - USA

Sujet
Définition
Inclusion
Diversité
Biais culturels
et inconscients

Retranscription texte de la vidéo

Mais Vernā Myers insiste aussi sur les obstacles.

- D'abord, les préférences organisationnelles : les entreprises créent un modèle implicite du "bon collaborateur" qui exclut ceux qui ne lui ressemblent pas.
- Ensuite, les biais culturels : chacun interprète le monde à travers sa propre culture, ce qui peut conduire à des malentendus.
- Puis les biais inconscients : par exemple, quand les auditions d'orchestre sont devenues anonymes, le nombre de femmes sélectionnées a explosé.
- Enfin, les biais prescriptifs et descriptifs : les attentes sur ce que les femmes "peuvent" ou "doivent" faire, et l'habitude de voir les leaders comme des hommes.

Elle précise que pour avancer, il faut être proactif :

- réfléchir à ses propres expériences,
 - prêter attention aux petits détails du quotidien,
 - observer qui est inclus et qui ne l'est pas,
 - instaurer des boucles de feedback,
- et surtout, oser créer des liens avec des personnes différentes, même quand c'est inconfortable.

Elle insiste enfin sur un point essentiel : on ne peut pas être passivement "anti-biais".

Il faut agir, intervenir, inviter tout le monde à participer.

Parce que, conclut Vernā Myers, en promouvant l'inclusion, ce ne sont pas seulement les femmes qui progressent, mais toute la société.