



Leadership inclusif : de l'évaluation des compétences à l'action

Michel Di-Lillo, M.Sc., CRHA

Vice-président, Formation et services-conseils, Actualisation

Dimitri Girier, CRHA

Chef Apprentissage, Développement et Inclusion, Université de Montréal

- Reconnaître les notions qui ont trait au Leadership inclusif
- Évaluer ses compétences en tant que leader inclusif
- Identifier des actions pour rendre son environnement de travail plus inclusif



Objectifs généraux



Déroulement

- Notions relatives au Leadership inclusif
- Les compétences du Leadership inclusif
- Atelier



Activité brise-glace

Repensez à un moment dans votre carrière où vous vous êtes senti(e) véritablement inclus(e). Pourquoi ce moment a-t-il été marquant pour vous ?



Activité brise-glace

Quel geste ou quelle action a favorisé ce sentiment d'inclusion ?



Pourquoi une formation sur le leadership inclusif ?

Développer et maintenir un bon climat de travail

Créer un environnement plus inclusif c'est créer un espace sécuritaire (écouter, respecter, être soi-même sans représailles)

Développer un sentiment d'appartenance

Favoriser les situations d'inclusion, d'équité et de diversité amène moins de situations problématiques à gérer

Éviter les impairs (prendre des décisions réfléchies)



A white line graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical line and two horizontal lines that form an open rectangular shape.

Notions relatives au Leadership inclusif



Qu'est-ce que ça prend pour être un leader inclusif ?

Être empathique et écouter activement

Avoir de l'humilité et la capacité de se remettre en question

Faire de la reconnaissance et valoriser les différences

Créer un environnement psychologique sécuritaire

Avoir une communication inclusive et transparente

Prendre des décisions participatives



Source : <https://builtin.com/diversity-inclusion/inclusive-leadership>



Définition d'un leader inclusif

Le leader inclusif valorise la diversité, crée un environnement d'appartenance, favorise l'équité et s'assure que toutes les voix sont entendues.

Le leader inclusif adopte des comportements et des pratiques qui encouragent une collaboration efficace et une innovation stimulée par la diversité des points de vue.



Définition des notions Équité, Diversité et Inclusion

Équité : C'est donner à chacun les ressources ou le soutien dont il a besoin pour réussir, même si ça ne signifie pas toujours traiter tout le monde exactement pareil.

Diversité : C'est la présence de différentes personnes avec des caractéristiques variées (âge, genre, origine, expériences, etc.) dans l'équipe.

Inclusion : C'est créer un climat où chaque personne se sent respectée, écoutée et libre de contribuer, sans avoir peur d'être jugée ou mise de côté.

Lors d'une fête au travail :

Diversité = tout le monde est invité

Équité = tout le monde peut choisir des chansons

Inclusion = tout le monde danse

Source : <https://hbr.org/2017/02/diversity-doesnt-stick-without-inclusion>



A white line graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical line and two horizontal lines that form an open rectangular shape.

Les compétences du Leadership inclusif



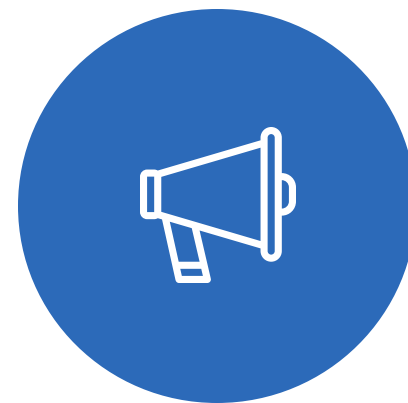
Les 3 catégories d'habiletés à développer



**La capacité
d'introspection**



**La propension
à l'action**

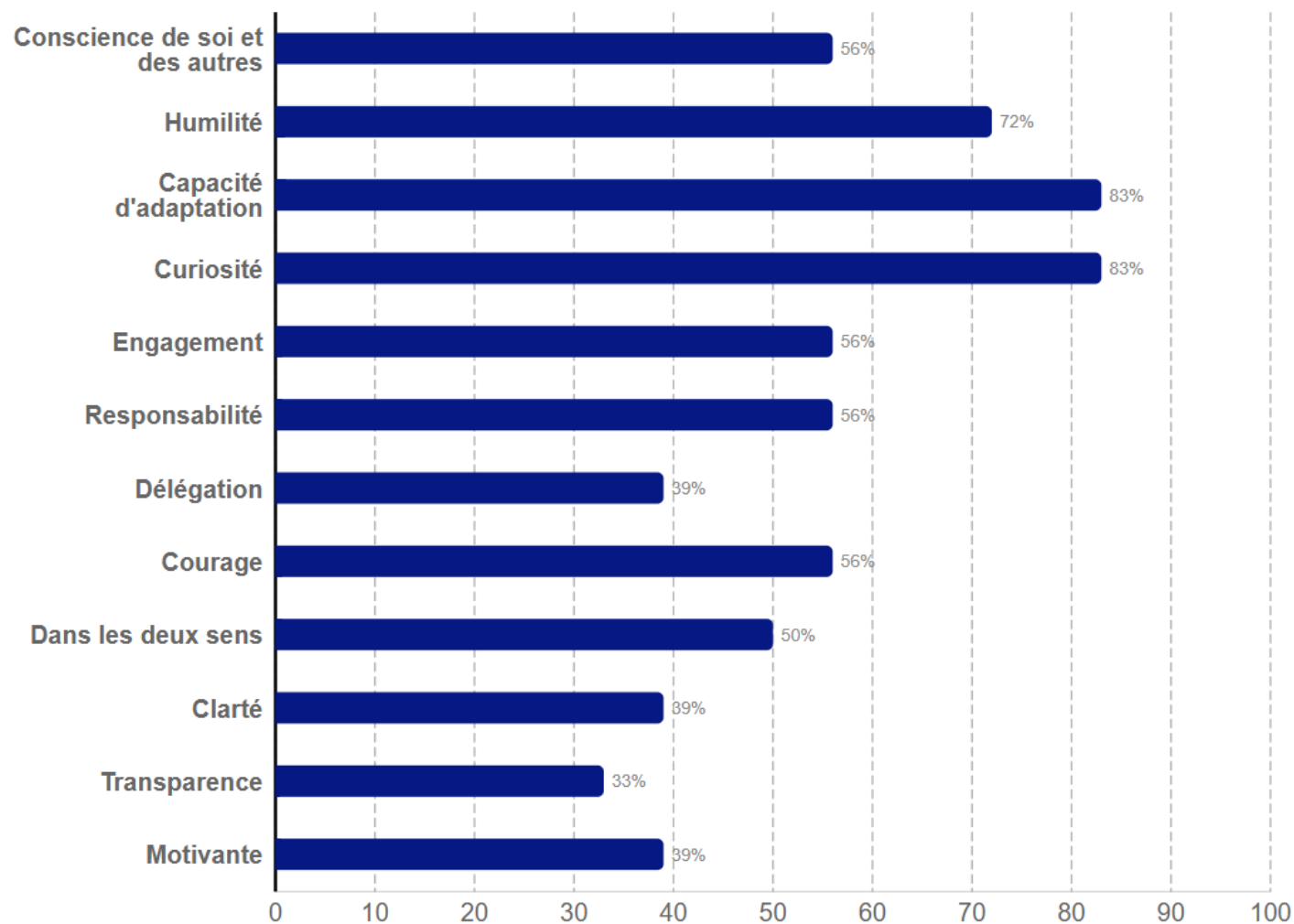


La communication



Interprétation du questionnaire

Compétences clés:



Interprétation du questionnaire

Définition des compétences clés

Conscience de soi 73.5 %

La conscience de soi en leadership inclusif repose sur la capacité d'un leader à reconnaître ses perceptions, préjugés et comportements, ainsi que leur impact sur les autres. Elle se traduit par l'humilité d'admettre ses erreurs, l'adaptabilité aux besoins de son équipe et l'ouverture à l'apprentissage. Un leader inclusif valorise les forces de chacun, perçoit le changement comme une opportunité et cultive une écoute empathique pour mieux comprendre les autres.

Conscience de soi et des autres	56 %
Humilité	72 %
Capacité d'adaptation	83 %
Curiosité	83 %

Interprétation du questionnaire

Orientation vers l'action 51.75 %

Orientation vers l'action est la capacité d'un leader à transformer ses intentions en gestes concrets. Il valorise la diversité, adopte des comportements inclusifs et fixe des objectifs ambitieux en matière d'inclusion. Il délègue pour encourager la participation de tous, agit comme mentor et assume sa responsabilité dans chaque décision. Enfin, il fait preuve de courage en adressant les comportements inappropriés et en restant fidèle aux valeurs de son organisation, même dans l'adversité.

Engagement 56 %

Responsabilité 56 %

Délégation 39 %

Courage 56 %



Interprétation du questionnaire

Communication 40.25 %

La communication est la capacité d'un leader à échanger de façon ouverte, claire et engageante. Il assure un dialogue bidirectionnel en tenant son équipe informée et en restant à l'écoute de ses préoccupations. Il veille à la clarté de ses messages pour garantir une compréhension partagée. Il pratique la transparence en communiquant aussi bien les bonnes que les mauvaises nouvelles ayant un impact sur l'équipe. Enfin, il rend sa communication motivante en expliquant le pourquoi des décisions et en impliquant activement son équipe dans les changements à venir.

Dans les deux sens	50 %
Clarté	39 %
Transparence	33 %
Motivante	39 %

Interprétation du questionnaire

0 à 50% = Votre façon de diriger n'est pas très inclusive pour l'instant. Pour améliorer ça, il faut apprendre à mieux se connaître, faire attention à l'ambiance dans l'équipe et mieux communiquer avec tout le monde.

51 à 80% = Vous êtes déjà sur la bonne voie, mais il y a encore place à l'amélioration. En travaillant sur vos réflexes, votre façon de réagir aux situations et comment vous parlez avec votre équipe, vous pouvez devenir un meilleur leader inclusif.

81 à 90% = Vous faites déjà un bon travail comme leader inclusif! Il reste quelques petits détails à ajuster, comme réfléchir à vos biais, mieux écouter ou inviter tout le monde à participer.

91 à 100 % = Bravo! Vous êtes un excellent leader inclusif. Vous avez une bonne capacité à prendre du recul sur vos comportements, à gérer les situations délicates, et vous savez motiver votre équipe en respectant chacun.



L'instrospection, une étape trop souvent négligée...

Conscience de soi et des autres

- A conscience de ses propres biais et préjugés et met en place des actions pour en mitiger les impacts.
- A à cœur le bien être des autres et pratique la bienveillance.
- Connait son système de valeurs et ses angles morts et développe du confort dans des schèmes de références différents des siens.
- Gère bien son énergie et identifie des moyens de se ressourcer.
- A un bon réseau de soutien interne et externe

- Adapte sa communication et son comportement en fonction des personnes qui l'entourent.
- Ne pratique pas de recettes miracles et écoute les besoins des membres de son équipe.

Capacité d'adaptation

d'instrospection



Capacité

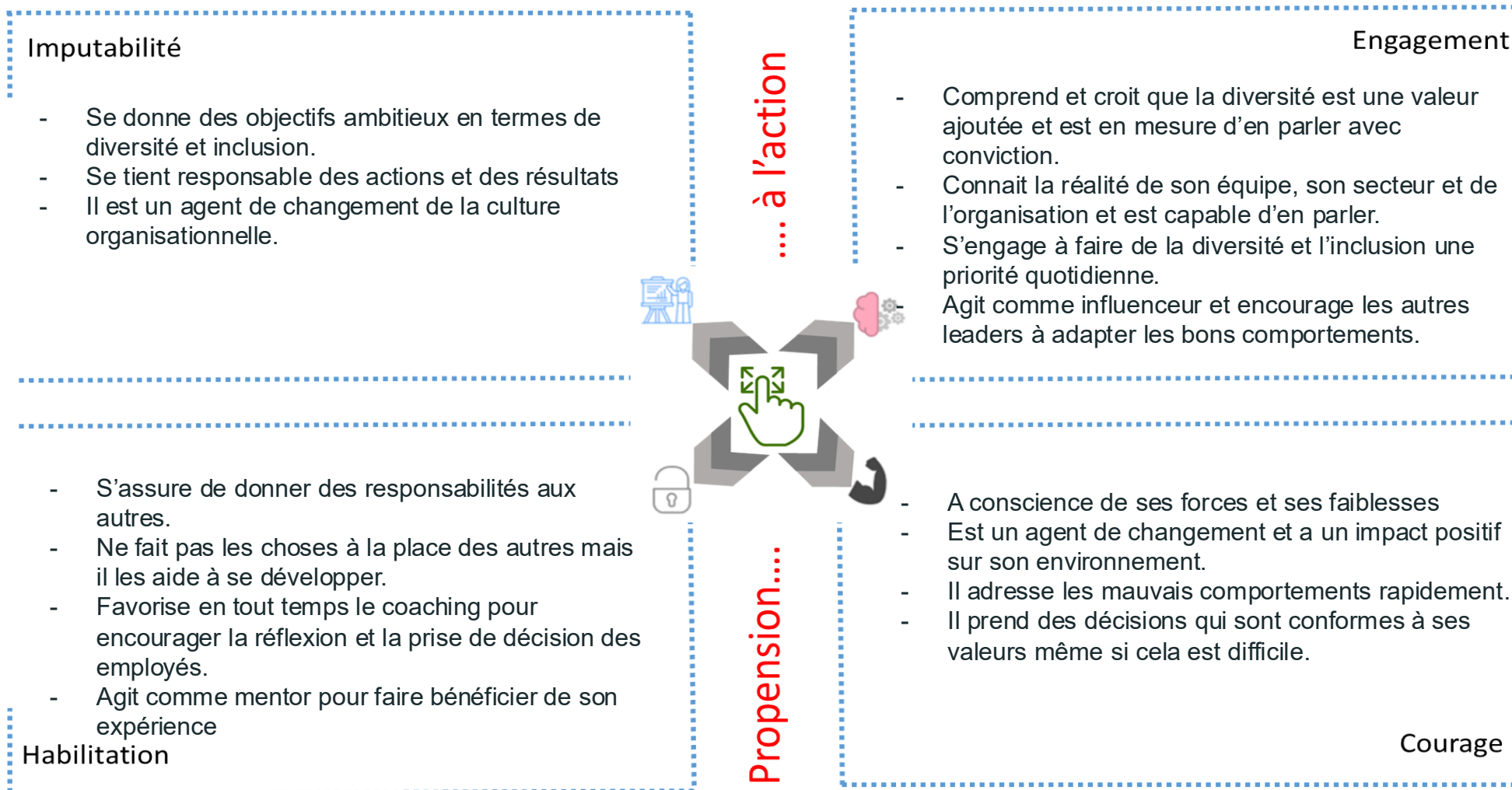
Humilité

- Reconnaît lorsqu'il commet des erreurs et les partage pour favoriser l'apprentissage de tous
- Connait ses faiblesses et sait demander de l'aide
- Utilise les forces de tous pour réaliser des projets.
- Sait mettre l'intérêt de l'organisation en avant des siens.

- Développe ses capacités d'écoute active. Il écoute pour comprendre et non pas pour répondre.
- S'intéresse sincèrement à ce que sont et ont besoin les personnes qui les entourent et ne cherchent pas à changer ce qu'elles sont.
- Se montre ouvert à découvrir et apprendre des autres.

Curiosité

...au profit du passage à l'action



La communication est un liant



Claire

Le message doit être simple et compréhensible et ne pas susciter plus de questions que de réponses apportées



En continu

Au moment opportun, l'absence de communication crée du bruit et du stress



Variée

Utiliser plusieurs moyens de communiquer (téléphone, courriel, vidéo, conférences...).



Bi-directionnelle

Sonder ses employés pour avoir de la rétroaction et valider la compréhension



Transparente

Les bonnes et mauvaises nouvelles, on communique des décisions, on partage ce qui est pertinent



Mobilisante

Mettre l'employé au centre c.-à-d. définir l'impact des décisions sur son quotidien



Ateliers

Atelier – Synthèse

Objectif

- ✓ Réfléchir ensemble sur la culture inclusive sur vos chantiers ou dans votre service
- ✓ Identifier les pratiques qui favorisent ou freinent l'inclusion.
- ✓ Définir des actions concrètes pour bâtir un environnement plus inclusif.
- ✓ Repartir avec une feuille de route claire et actionnable.

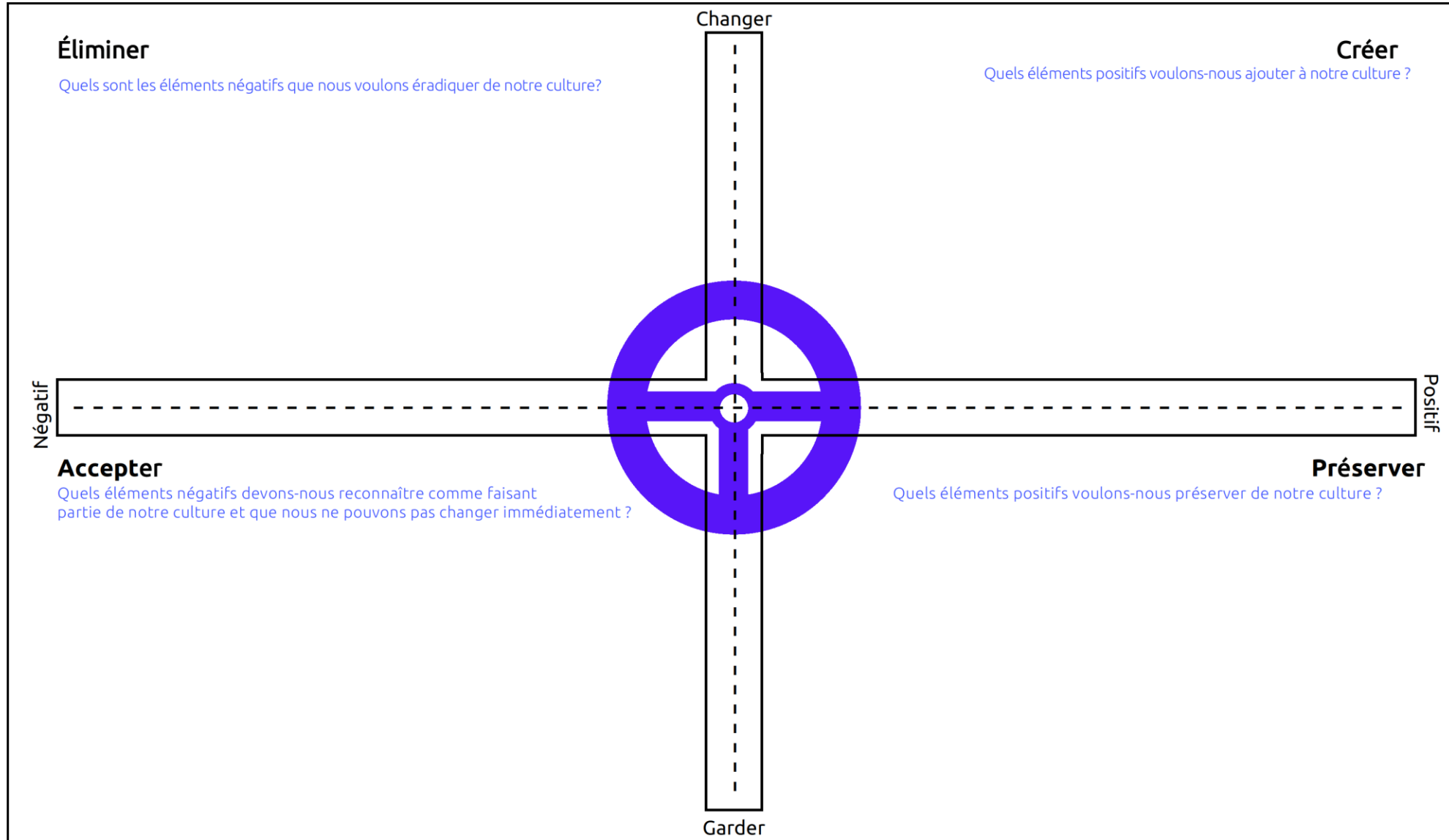


Développer une culture inclusive

Piloter votre culture dans la bonne direction

Équipe

Date:



Adapté et traduit de FearlessCulture



Développer une culture inclusive

Éliminer → Ce qu'on doit changer

- Quelles pratiques ou attitudes devons-nous arrêter pour favoriser l'inclusion ?
- Quels gestes ou comportements nuisent à une culture inclusive

Accepter → Identifier les défis actuels

- Quels obstacles ou biais inconscients existent sur le chantier ?
- Quels comportements ou pratiques limitent l'inclusion ?

Préserver → Ce qui fonctionne déjà bien

- Quelles pratiques inclusives sont déjà en place et méritent d'être renforcées ?
- Quelles valeurs positives sont ancrées dans notre culture actuelle ?

Créer → De nouvelles initiatives inclusives

- Quelles actions concrètes pouvons-nous mettre en place pour améliorer l'inclusion ?
- Comment nous assurer que chaque membre de l'équipe se sent écouté, valorisé et intégré ?



Conclusion et synthèse

- Le gestionnaire a un rôle important dans le leadership inclusif
- L'inclusion est un levier de performance et de bien-être au travail
- Un environnement inclusif favorise la motivation, la créativité et la rétention des talents.
- Les biais inconscients influencent nos décisions, nous avons tous des biais, l'important est de les reconnaître et d'agir en conséquence
- Le leadership inclusif est intentionnel – Cela demande des actions concrètes et continue au quotidien
- Les petits gestes font une grande différence – L'écoute, la reconnaissance et l'équité sont des piliers d'un leadership inclusif.





Leadership inclusif

MERCI !