

Adopter une approche inclusive pour un leadership inclusif



24 novembre 2023



Reconnaissance des terres



« En quoi le
traité vous a-t-il
été
bénéfique? »



Mon arrière-cour

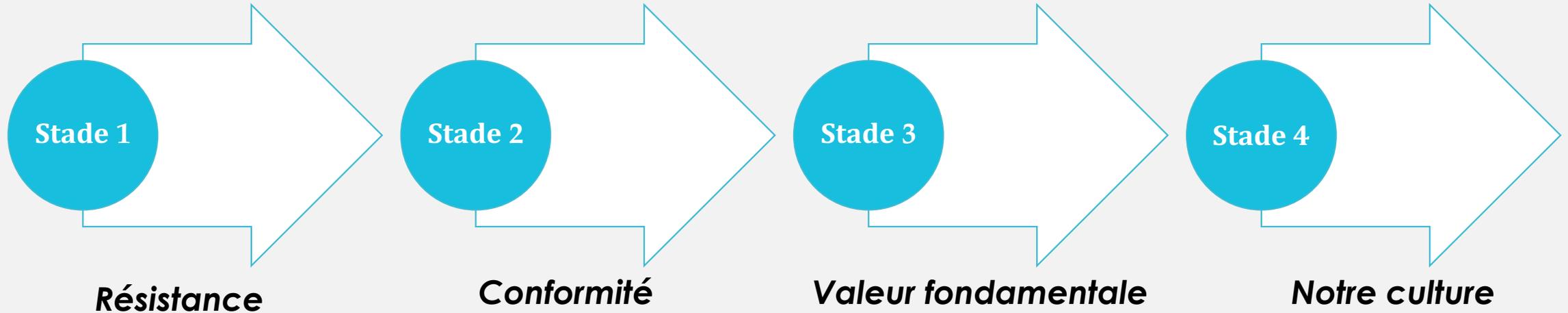


Mon arrière-cour



On ne peut pas changer la culture dominante sans faire intervenir la culture dominante.

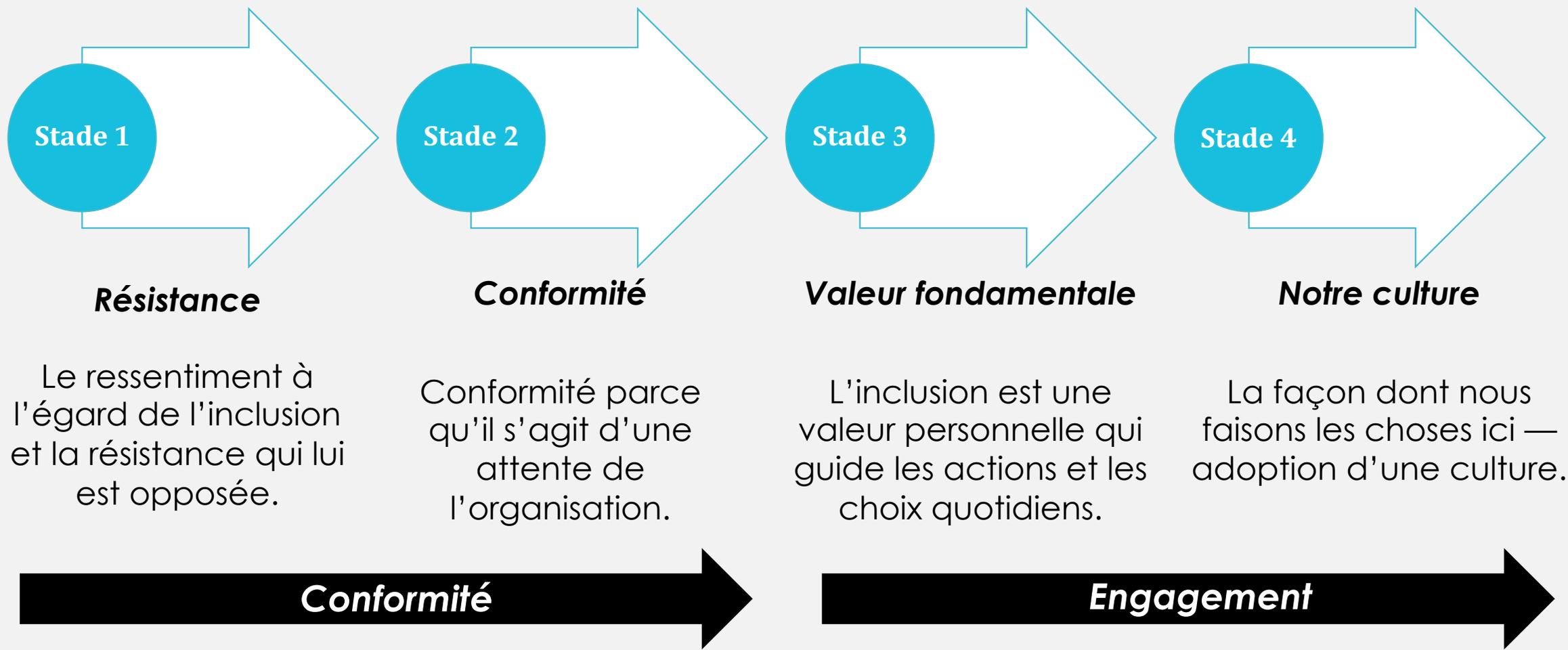
Modèle intégré de maturité du leadership



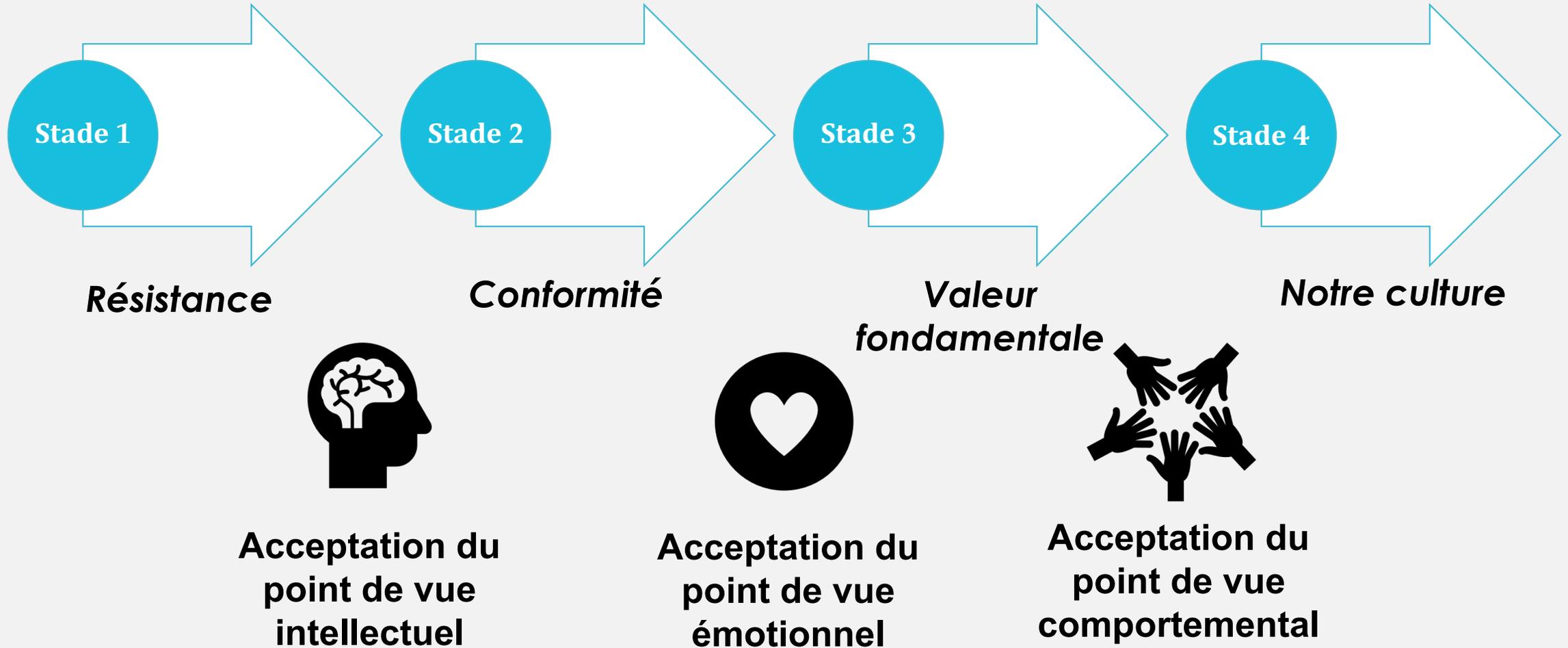
Ceinture de sécurité



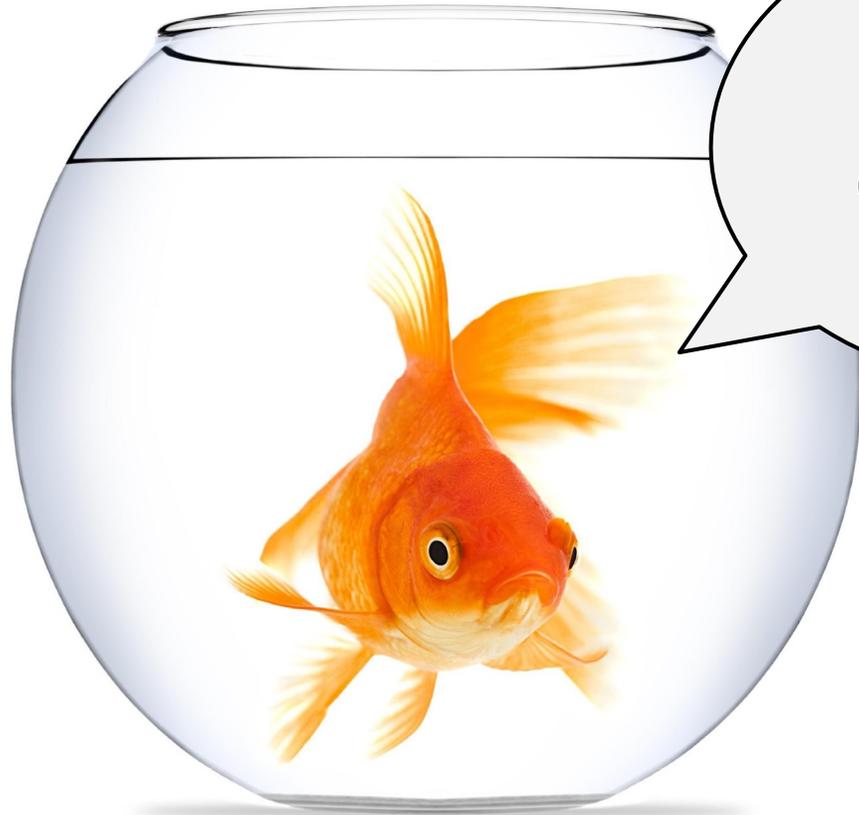
Modèle intégré de maturité du leadership



Modèle intégré de maturité du leadership



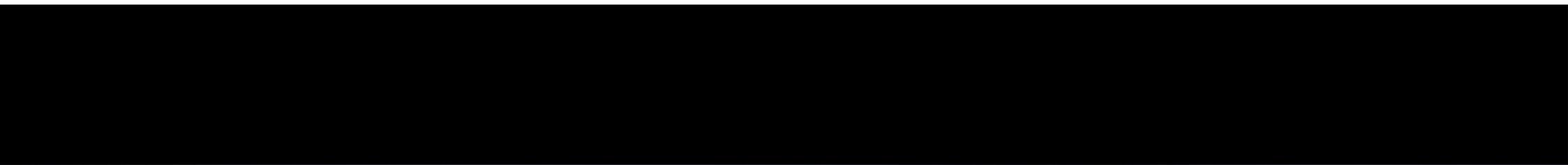
1. Tête : acceptation du point de vue intellectuel



*L'eau?
Quelle eau?*

Avant que les personnes puissent soutenir une initiative de changement, elles doivent d'abord être convaincues qu'il y a quelque chose qui ne va pas dans le maintien du statu quo.



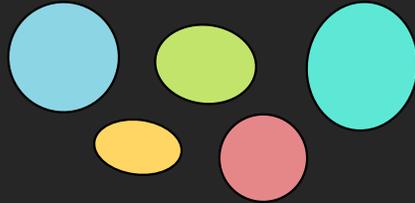


Quelques définitions



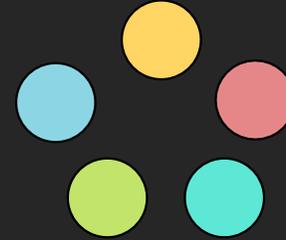
Équité :

Traitement équitable, accessibilité, possibilités, lorsque la nature d'une personne ne permet pas de prédire un résultat spécifique.



Diversité :

Toutes les formes de singularité et de différence des personnes.



Inclusion :

Veiller à ce que toutes les différentes catégories de personnes bénéficient d'une répartition équitable du pouvoir, à ce qu'elles puissent s'exprimer et prendre des décisions.



Appartenance :

Un sentiment de sécurité et d'acceptation d'être soi-même en tant que membre d'un groupe de personnes.

Exemples



Diversité : *tout le monde est invité à la danse.*

Équité : *chacun dispose de ce dont il a besoin pour participer à la danse.*

Inclusion : *on vous invite à danser sur la piste de danse.*

Appartenance : *vous dansez comme si personne ne vous regardait!*

Comportements des leaders inclusifs



Quels sont les comportements les plus importants que doivent adopter les leaders inclusifs?



Qu'est-ce que le leadership inclusif?

Les leaders inclusifs s'engagent à inspirer un changement positif en :

- faisant évoluer et en remettant en question les systèmes organisationnels actuels;
- utilisant leur position d'influence pour inspirer des changements positifs;
- s'efforçant de faire en sorte que tous les membres de l'équipe soient appréciés, traités de manière équitable et aient un sentiment d'appartenance.



Principales caractéristiques d'un leadership inclusif



Collaboration

- Renforcer l'autonomie des autres
- Encourager la diversité de la pensée
- Susciter des discussions rassurantes
- Mettre l'accent sur la cohésion de l'équipe



Intelligence culturelle

- S'informer activement sur les autres cultures
- Adapter le leadership et les processus à d'autres cultures



Curiosité

- S'ouvrir aux autres
- Poser des questions
- Écouter sans juger
- Rechercher l'empathie et la compréhension



Conscience des préjugés

- Prendre conscience de ses propres faiblesses
- Repérer les systèmes et les processus entachés de partialité



Humilité

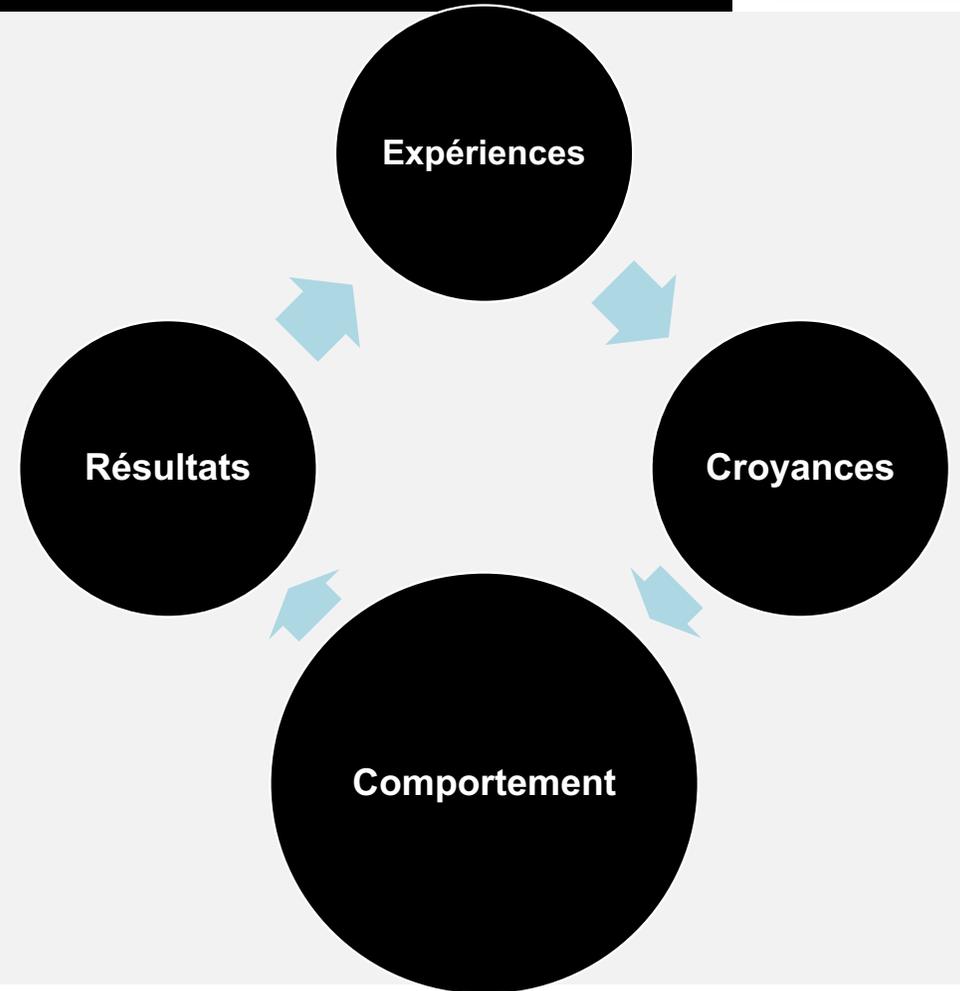
- Être modeste quant à ses capacités
- Admettre ses erreurs
- Créer un espace rassurant pour les autres



Engagement visible

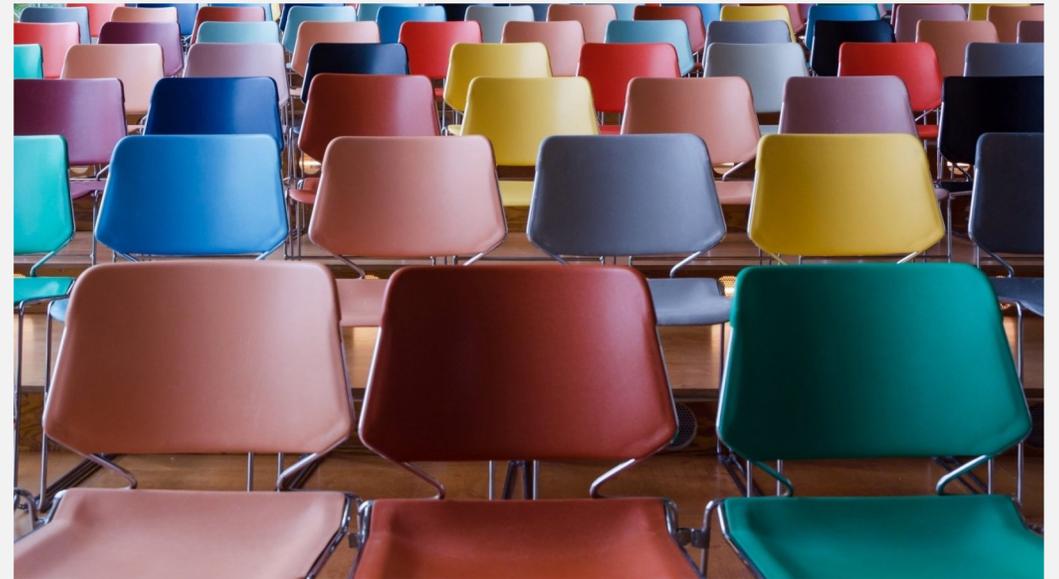
- Prendre un engagement authentique en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion
- Remettre en question le statu quo
- Responsabiliser les autres

2. Cœur : acceptation du point de vue émotionnel



Une expérience commune

- Je vais lire une série d'énoncés.
- Si vous êtes à l'aise et en mesure de le faire, levez-vous si l'énoncé s'applique à vous.
- Il s'agit d'une activité silencieuse.
- Concentrez-vous sur ce qui suit :
 - Qui est avec vous
 - Qui n'est pas là
 - Ce que vous ressentez
 - Ce que vous vivez



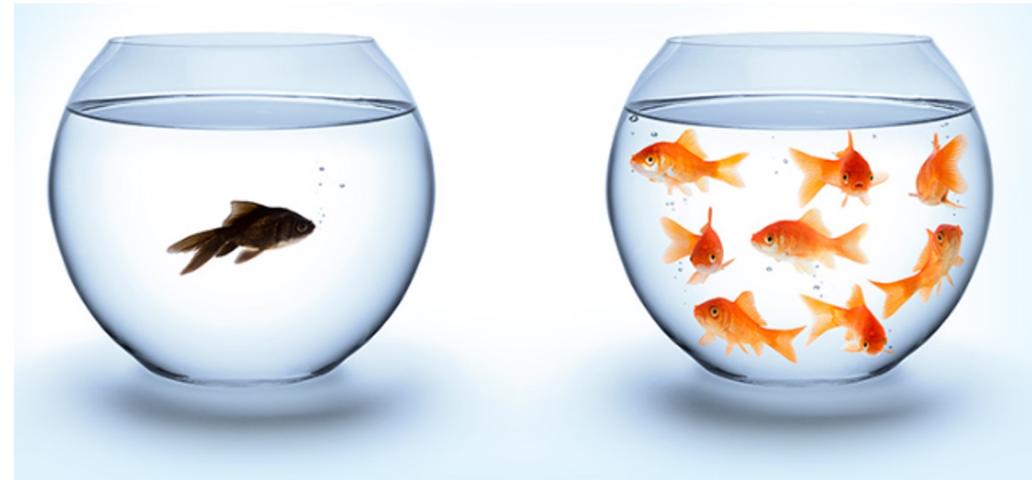
Accepter les différences

otherness **noun**

oth·er·ness | \ 'ə-thər-nəs  \

Definition of *otherness*

- 1 : the quality or state of being other or different
- 2 : something that is other or different

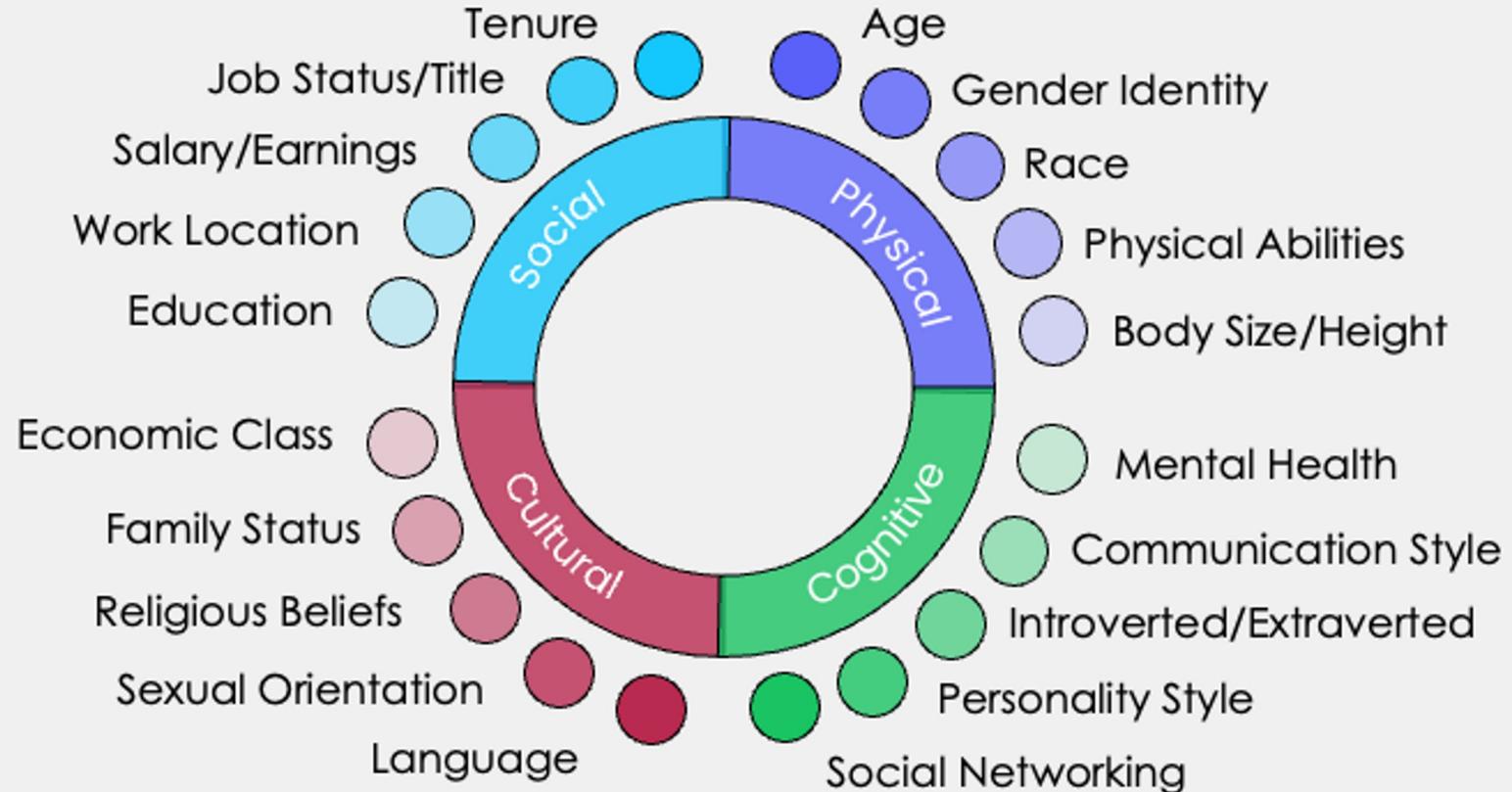


Dimensions de la diversité et de ce qui est différent

Pensez à un moment où vous avez été un « autre »?

Quelle dimension a créé cette expérience pour vous?

De quel soutien ou de quelle défense auriez-vous souhaité bénéficier?



2. Cœur : acceptation du point de vue émotionnel



Mesures à prendre pour les leaders inclusifs



1. Renforcer la conscience de soi
2. Faire preuve de vulnérabilité
3. Développer la compétence sur le plan culturel
4. Défendre les intérêts d'autrui
5. Apprendre et grandir
6. Encourager et valoriser les autres

Enhance Self-Awareness

- Spend time reflecting on how your past experiences have shaped your beliefs about inclusion
- Identify your personal values to gain clarity on what guides your actions and behaviours.
Online Values Identifier: <https://personalvalu.es/>
- Ask for feedback from others to identify your blindspots

Advocate for Others

- Consistently role model inclusive behaviours
- Ask your equity seeking colleagues how you can use your position of influence to support them
- Hold others accountable for violating standards and expectations around inclusion
- Speak publicly about your beliefs and advocacy toward inclusion

Embrace Vulnerability

- Admit when you've made a mistake and make amends
- Give yourself grace when you get things wrong, and continue to stay committed to advancing inclusion
- Become aware of your unconscious biases by taking the implicit association test: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Learn & Grow

- Actively spend time with people from different backgrounds and who hold different beliefs
- Intentionally exposure yourself to different media sources and seek out balanced content
- Listen with the intent to understand and learn, as opposed to affirming your current beliefs

Expand Your Cultural Competence

- Ask others about their cultural traditions, holidays, celebrations and rituals
- Travel to foreign countries to gain lived experience from other cultures
- Read books or enroll in a course on expanding your cultural intelligence/competence

Sponsor & Elevate Others

- Seek out exposure opportunities for equity seeking members of your team
- Advocate for promotion and/or development opportunities for members of equity seeking groups
- Become a career sponsor for others and work with them to advance their position in the organization

Mot de la fin

« Les petites ondulations
font de grandes vagues. »



Site Web :
www.axomleadership.com



LinkedIn : Brett Elmgren



Instagram : Axomleadership

Courriel :
Brett.Elmgren@axomleadership.com