

## Module 6: Les approches inclusives et participatives du leadership

Il faut le répéter : quand les leaders sont des défenseurs et des champions de la DEI, l'institutionnalisation de la DEI devient une tâche réalisable et durable. Cela découle principalement du fait que les leaders ont le pouvoir et l'influence nécessaires pour mettre en œuvre le changement, car ce sont eux qui prennent généralement les décisions concernant la distribution des ressources organisationnelles. Ils sont bien placés pour affecter des ressources à la création de structures qui soutiennent le changement qu'ils prônent. Toutefois, la normalisation de la DEI en tant que culture organisationnelle passe par la mobilisation de toutes les parties prenantes. En conséquence, l'institutionnalisation de la DEI nécessite deux ingrédients clés : un leadership inclusif et un leadership collaboratif. Ces deux ingrédients sont aussi inséparables que les deux faces d'une feuille de papier.

Le leadership inclusif est un atout pour toute organisation. Cet article sur l'apport des leaders inclusifs ([Why inclusive leaders are good for organizations, and how to become one](#), environ 8 min) explique pourquoi et comment devenir une ou un leader inclusif. Pour une analyse approfondie des attributs essentiels des leaders inclusifs, lisez [The key to inclusive leadership](#) (environ 8 min).

Le leadership collaboratif consiste à accueillir, apprendre et incarner des moyens de tirer parti de la sagesse de toutes les parties prenantes. Il s'agit d'affirmer que la réunion de perspectives diversifiées génère des idées plus fortes, plus sages et plus résilientes. Il faut croire au leadership de chacun et mettre en place les conditions propices à l'expression de ces perspectives uniques et à leur intégration au travail collectif du groupe. Dans leur article [From Hero To Host](#) (environ 40 minutes), Deborah Frieze et Meg Wheatley explorent l'art d'accueillir la sagesse collective qui est prête à émerger.

Le continuum du leadership inclusif est un cadre qui vous permet d'évaluer où vous en êtes dans votre cheminement vers le leadership inclusif.



RÉÉVALUATION CONTINUE			
PHASE UN Ignorance 1	PHASE DEUX Prise de conscience 2	PHASE TROIS Activité 3	PHASE QUATRE Prise de position 4
Continuum du leadership inclusif			
<b>IGNORANCE</b> Vous pensez que la diversité est une question de conformité, et vous vous bornez à la tolérer. Elle ne fait pas partie de vos attributions.	<b>PRISE DE CONSCIENCE</b> Vous prenez conscience de votre rôle et vous vous efforcez d'apprendre à progresser dans ce sens.	<b>ACTIVITÉ</b> Vos priorités ont changé. Vous trouvez votre voix et commencez à poser des gestes d'appui significatifs.	<b>PRISE DE POSITION</b> Vous confrontez la discrimination d'une manière proactive et cohérente. Vous travaillez à susciter des changements pour éliminer la discrimination systémique.
En privé // Faible risque // Perspective individuelle		En public // Haut risque // Perspective organisationnelle	

Nous vous invitons à faire une [autoévaluation de votre leadership inclusif](#) (environ 15 min) dans le cadre de l'exercice de réflexion de ce module. Vous devrez vous inscrire pour accéder à l'outil d'évaluation.

Dans votre journal, faites une réflexion sur votre expérience de cette autoévaluation. Les résultats ont-ils de quoi vous étonner? Comment et pourquoi? Qu'avez-vous appris des questions d'évaluation et de vos réponses?

### Sources documentaires

Art of Hosting Conversations that Matter. <https://www.artofhosting.org/>

Bourke, J. & Espedido, A. (2020, March). The Key to Inclusive Leadership. Harvard's Business Review. <https://drive.google.com/file/d/1eKGZNSpYtDtDTUqFmOuWKUy7MyE10PHL/viiew?usp=sharing>

Bourke, J. & Espedido, A. (2019, March). Why Inclusive Leaders are good for Organizations and how to become one. Harvard's Business Review. [https://drive.google.com/file/d/1BfRfE\\_yrzyzZLXWok92cRn5\\_4tn8yRu/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1BfRfE_yrzyzZLXWok92cRn5_4tn8yRu/view?usp=sharing)

Frieze, D & Wheatley. (2011). From Hero to Host: A Story of Citizenship in Columbus, Ohio. The Berkana Institute. <https://www.walkoutwalkon.net/wp-content/uploads/2011/04/WheatleyFrieze...>