

---

---

# ÊTES-VOUS UN LEADER INCLUSIF?

---

---

Qu'est-ce qui différencie un leader exceptionnel d'un leader moyen? Selon la nouvelle étude Catalyst réalisée à l'échelle mondiale *Inclusive Leadership : The View From Six Countries* (« Leadership inclusif : perspectives venant de six pays »), il s'agit de la capacité de diriger avec un esprit inclusif.

Que cela signifie-t-il, précisément? Tout réside dans le soutien que vous apportez à votre équipe et dans votre habileté à faire en sorte que vos employés se sentent valorisés pour les compétences et perspectives uniques qu'ils apportent à l'entreprise — sans que leurs différences ne soient soulignées, car cela fait en sorte qu'ils se sentent exclus. Lorsque les employés se sentent inclus dans leur milieu de travail, ils ont un meilleur esprit d'équipe et sont plus enclins à se dépasser, à proposer de nouvelles idées et façons d'accomplir le travail — ce qui peut contribuer à décupler le rendement de l'entreprise en entier.

**Comment savoir si vous êtes un leader inclusif? Notre étude a identifié quatre qualités plutôt surprenantes qu'un leader doit posséder pour que ses employés se sentent inclus. Répondez à notre quiz et découvrez si ces qualités sont les vôtres.**

- 1. Un des membres de votre équipe n'est pas sûr de la façon d'aborder un projet et vous demande votre avis. Vous répondez :**
  - A** « Voici comment je procéderais ».
  - B** « Il n'existe pas une seule et unique façon d'aborder ce projet, mais voici les approches qui ont prouvé leur efficacité, dans le passé ».
  - C** « Quelles sont les solutions qui vous viennent à l'esprit? »
- 2. Votre patron vous confie un nouveau projet, et vous ne savez pas comment vous devriez l'aborder.**
  - A** Vous vous faites votre propre remue-méninges et informez ensuite votre équipe de votre décision.
  - B** Vous vous faites votre propre remue-méninges et demandez aux membres de votre équipe d'identifier l'approche qu'ils préfèrent.
  - C** Vous encouragez votre équipe à formuler de nouvelles idées.
- 3. Un projet que vous pilotiez n'a pas eu le succès escompté, et votre patron en fait mention lors d'une réunion interne de division. Comment réagissez-vous?**
  - A** Vous imputez le blâme à des facteurs qui ne dépendent pas de votre volonté.
  - B** Vous reconnaissez que le projet n'a pas fonctionné, ajoutant que vous n'en comprenez pas la raison — il s'agissait d'une si bonne idée.
  - C** Vous admettez que le projet n'a pas fonctionné, et vous tentez, avec votre équipe, d'identifier ce qui aurait pu être fait différemment.
- 4. Tout le monde parle de l'excellente présentation réalisée par votre équipe. Lorsque vos collègues vous félicitent, vous répondez :**
  - A** « Merci, c'est très apprécié! »
  - B** « C'est le résultat d'un effort collectif ».
  - C** « Je ne peux en prendre tout le crédit — les membres de mon équipe ont travaillé fort pour que cela se réalise et je suis vraiment fier d'eux ».
- 5. Un membre de votre équipe vous arrive avec une idée unique pour un projet qu'elle trouve vraiment emballant, mais qui n'a jamais été essayée auparavant. Vous êtes d'avis qu'il s'agit d'un projet prometteur, mais vous craignez que votre patron ne soit pas de cet avis et qu'il vous reproche d'avoir autorisé ce membre de votre équipe à aller de l'avant.**
  - A** Vous ne l'autorisez pas à aller de l'avant. Vous préférez ne pas mettre votre tête sur le billot pour un projet qui comporte le risque de ne pas être parfait.
  - B** Vous dites à ce membre de votre équipe qu'elle peut commencer à s'y consacrer, mais vous lui dites qu'il est possible que vous ayez éventuellement à interrompre le projet.
  - C** Vous dites au membre de votre équipe d'aller de l'avant. Vous lui demandez de vous tenir informé et vous travaillez avec elle pour élaborer des arguments convaincants en faveur de son projet, au cas où vous ayez à contrer la résistance de votre patron.
- 6. Vous avez référé l'une des membres de votre équipe pour un poste de direction, malgré le fait qu'elle ne se soit jamais trouvée dans un poste de supervision. Votre patron préférerait engager quelqu'un de l'externe, qui a plus d'expérience.**
  - A** Vous n'insistez pas, en vous disant que votre patron aura le dernier mot, de toute façon.
  - B** Vous vous arrangez pour que cette membre soit interviewée et vous espérez que la direction sera assez impressionnée pour lui accorder une chance.

- C** Vous soutenez activement cette membre en fournissant à votre patron des exemples concrets de ses réalisations et en expliquant comment elle peut contribuer à l'avancement de l'entreprise.

**7. Vous avez confié à votre équipe un projet à long terme, qui comprend de nombreuses composantes et des échéances. Pour vous assurer que le travail soit fait, vous faites ce qui suit :**

- A** Vous créez un calendrier des livrables pour les membres de votre équipe et vous le consultez deux fois par semaine, avec eux, pour évaluer leur avancement.
- B** Vous leur demandez de créer la liste des livrables et vous la consultez régulièrement, avec eux.
- C** Vous leur suggérez de créer un calendrier avec des objectifs spécifiques et mesurables et de vous fournir des rapports d'avancement sur une base hebdomadaire.

**8. Comment approchez-vous, en règle générale, le processus d'évaluation avec votre équipe?**

- A** Aïe! Est-ce déjà le temps des évaluations? Vous vous dépêchez d'établir des objectifs pour chacun des membres de l'équipe — immédiatement!
- B** Vous êtes d'avis que tout se passe bien — après tout, vous leur avez fait part de vos attentes et vous avez procédé à des vérifications périodiques, tout au long de l'année.
- C** Il n'y aura pas de surprises. Chacun des membres de l'équipe sait exactement ce qui est attendu de lui ou d'elle, et vous les rencontrez tout (toutes) individuellement, une fois par semaine pendant toute l'année, de manière à ce que les employés puissent vous tenir informé et vous faire part des succès et des défis rencontrés.

## POINTAGE

Combien de points avez-vous obtenus?

**A**

Surtout des « A »

Inclusif? Pas vraiment! Vous vous souciez davantage de vos besoins que de renforcer les capacités de votre équipe.

**B**

Surtout des « B »

Vous êtes sur la bonne voie, mais certaines « zones d'ombre » mériteraient que vous y prêtiez attention.

**C**

Surtout des « C »

Félicitations! Vous contribuez à créer une culture d'inclusion, au sein de laquelle les employés sont plus enclins à être innovateurs et à avoir un meilleur esprit d'équipe. Poursuivez votre excellent travail!

## LES QUATRE QUALITÉS D'UN LEADER INCLUSIF

### RESPONSABILISATION

(questions 1 & 2)

Les leaders inclusifs permettent aux membres de leur équipe d'avancer et d'atteindre l'excellence en les encourageant à résoudre des problèmes, à soumettre de nouvelles idées, et à développer de nouvelles compétences.

### IMPUTABILITÉ

(questions 7 & 8)

Les leaders inclusifs démontrent de la confiance envers les membres de leur équipe, en les rendant responsables de certains aspects de leur rendement dont ils ont le contrôle.



### MODESTIE

(questions 3 & 4)

Les leaders inclusifs admettent leurs erreurs, apprennent des critiques qu'on leur adresse et des différents points de vue exprimés, et dépassent leurs propres limites en recherchant la contribution des membres de l'équipe.

### COURAGE

(questions 5 & 6)

Les leaders inclusifs se battent pour ce qu'ils croient être juste, même si cela implique la prise de risques.

Lisez notre nouvelle étude pour obtenir des conseils et avoir accès à des outils qui vous aideront à devenir un leader plus inclusif. Consultez notre infographie et regardez notre vidéo également!

créé : 23 November 2015



Ce contenu est sous licence de Creative Commons - Attribution -- Pas d'utilisation commerciale - Pas de modification 4.0 International

**CATALYST**  
Changing workplaces. Changing lives.

catalyst.org