

5 challenges du leadership inclusif

1 L'omniprésence des biais

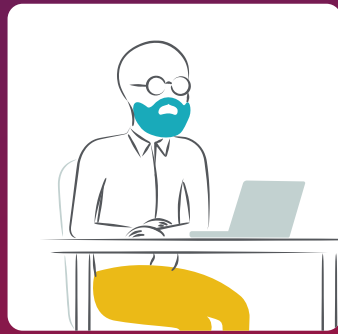
La plupart des biais sont inconscients et... inévitables. Ils nous conduisent à choisir les personnes qui pensent comme nous, notamment en situations de stress, et nous poussent vers la facilité excluant les contacts avec ceux qui pensent différemment.

Quelques exemples :

L'effet de halo se produit lorsqu'un fait marquant de l'histoire de quelqu'un lui accorde à nos yeux une plus haute importance. Il peut être particulièrement préjudiciable en recrutement.

L'âgisme consiste à avoir une attitude négative vis-à-vis de quelqu'un en raison de son âge. Il concerne généralement les collaborateurs beaucoup plus âgés ou plus jeunes que la moyenne d'âge de l'équipe.

Le "lookisme" est la tendance à percevoir une personne que nous trouvons attirante physiquement comme étant plus compétente ou sympathique que d'autres qui le sont moins à nos yeux.



2 Diversité de pensée : la dimension invisible de la diversité

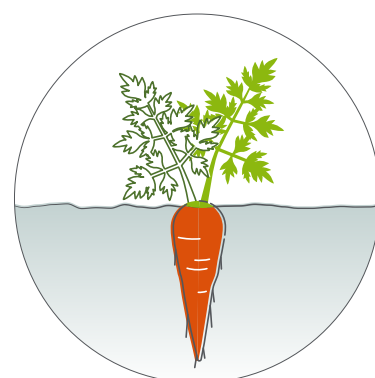
À l'image d'une plante, dont une partie est visible et l'autre pas, la diversité se caractérise par ses aspects observables comme **les origines ethniques, l'âge et le genre**, et d'autres moins visibles, comme **la diversité de pensée**. Celle-ci consiste à reconnaître que chacun d'entre nous a :

- Sa propre façon de penser et approche de la vie
- Sa propre expérience et histoire
- Son style de travail et de prise de décision, de communication, de management
- Son type de personnalité

L'une des approches pour accroître la connaissance de soi et ouvrir à la différence et à la diversité de pensée, consiste à utiliser des questionnaires de personnalité, tel que l'indicateur MBTI®, pour poser un cadre de discussion constructif.



Utilisés comme support lors d'une session de sensibilisation à la diversité, ils apportent un langage commun et objectif, loin des critères physiques, pour parler les différences.



3 Le piège de l'auto-perception

De nombreux leaders pensent être plus inclusifs qu'ils ne le sont en réalité. De ce fait, ils cherchent probablement moins à améliorer les choses.

1 manager sur 3 est perçu comme moins inclusif qu'il ne le pense par ses collaborateurs².

En cause ? Le manque de connaissances et d'outils pour développer des comportements inclusifs : on ne peut pas déployer les moyens que l'on ignore.

5 Compétences comportementales d'inclusion non-développées

Le leadership inclusif est une compétence recherchée, voire essentielle, dans le monde du travail d'aujourd'hui. Pour autant, elle ne fait pas partie de la boîte à outils de tous les leaders. C'est loin d'être un acquis.



1 organisation sur 3 a mis en place des programmes de formation à l'inclusion pour leurs managers³



33% des leaders disent ne pas savoir comment s'y prendre en matière d'inclusion²

Le leadership inclusif ne va pas de soi. En revanche, avec une bonne formation, en tirer partie pour favoriser la diversité devient à la portée de tous. Développer les compétences en leadership inclusif est bénéfique pour un leader, mais surtout pour ses collaborateurs.

2 pistes pour développer le leadership inclusif

Offrir une formation ad hoc aux managers

Plus de **300 millions** : c'est le nombre de résultats que propose Google lorsqu'on lance la recherche pour "formation en leadership". Il y a de quoi être submergé !

Notre conseil : optez pour une formation...

A **Conçue spécialement pour les managers.** Les comportements attendus d'un manager ne sont pas les mêmes que ceux d'un collaborateur. L'acquisition de quelques bases spécifiques est clé pour tirer le meilleur de chacun.

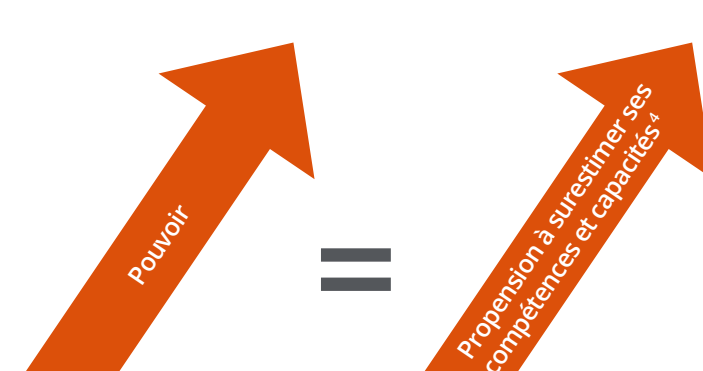
B **Stimulante et interactive.** Faites vivre des moments forts, en optant pour des programmes de développement interactifs et expérientiels, que ce soit en présentiel ou en distancier. C'est primordial pour ancrer les apprentissages.

C **Incluant l'évaluation de l'existant et un plan d'action.** Nombre de programmes négligent encore l'étape d'évaluation qui a pour objectif de faire un état des lieux de départ. Il en va de même pour les plans d'action qui favorisent le transfert de nouvelles connaissances dans le quotidien.

Aider à mieux se connaître

Un leader plus inclusif c'est d'abord un leader qui se connaît mieux.

Seuls **10 à 15%** des 5000 personnes interrogées qui pensent bien se connaître se connaissent vraiment⁴.



La plupart des leaders qui pensent bien se connaître ne remplissent en réalité pas les critères de la bonne connaissance de soi. Les recherches montrent par ailleurs que plus un leader a de pouvoir, plus il a tendance à surestimer ses compétences et capacités.

Les évaluations psychométriques comme l'indicateur MBTI aident à mieux comprendre les différences et à valoriser la diversité pour en tirer tous les avantages.

Découvrez comment relever ces défis au sein de votre organisation **ici**.

En savoir plus sur
The Myers-Briggs Company

The Myers-Briggs Company



© Copyright 2021, 2023 The Myers-Briggs Company et The Myers-Briggs Company Limited. MBTI, Myers-Briggs, Myers-Briggs Type Indicator, le logo MBTI et le logo The Myers-Briggs Company sont des marques ou marques déposées de la Myers & Briggs Foundation, Inc. aux Etats-Unis et dans d'autres pays.

Références :

1. <https://builtin.com/diversity-inclusion/unconscious-bias-examples>
2. The Key to Inclusive Leadership, Harvard Business Review
3. Werder, 2021
4. Eurich, T. (2018). What self-awareness really is (and how to cultivate it), Harvard Business Review