cadre21

Au coeur de votre stratégie #DevProf

cadre21.org

Preuve et attestation de développement professionnel

Leadership inclusif 1 - Explorateur



Description:

Au niveau Explorateur, vous discernerez le portrait de plusieurs diversités, à l'intérieur duquel vous pourrez vous situer. Vous figurerez les relations de pouvoir qui peuvent s'installer entre ces différentes personnes, au sein des systèmes, pour mieux en reconnaître les impacts et en guider le fonctionnement dans le but d'en favoriser une saine, si parfois houleuse, cohésion.

Nous vivons à une époque où les enjeux auxquels font face les sociétés et les institutions gagnent en complexité. Les environnements de travail ou d'apprentissage ne sont plus tenus d'être autant homogènes qu'auparavant, la différence est partout et la diversité est une condition non négociable de nos...

Badge attribué à : melanie-boulais-cstjean-qc-ca
https://www.cadre21.org/membres/1483f0fa0500a220c7e8f827

Date d'obtention : 2025-01-16 13:57:16

Preuve et attestation de développement professionnel

Leadership inclusif 1 - Explorateur

1 - Quel est votre point de vue ou votre première réflexion sur le thème du leadership inclusif ?

Le leadership inclusif concorde parfaitement à mes valeurs. Comme gestionnaire dans le milieu collégial, je pense que le leadership inclusif une réponse préventive à de nombreux problèmes sociaux, notamment les problèmes de santé mentale, l'exclusion, la pauvreté, etc. En adoptant moi-même un leadership inclusif auprès des employés de mon service, je peux favoriser la diversité des points de vue dans mon équipe qui permet d'incarner les valeurs de notre organisation, soit l'humanisme, l'ouverture et la collaboration.

Je constate que c'est un défi en soi d'être un gestionnaire avec un leadership inclusif, car il faut à la fois mobiliser les autres gestionnaires pour qui cette pratique est moins facile à adopter, mais également, je comprends (et vis) les défis que cela peut poser dans une équipe de travail (égalité vers équité, confidentialité des situations personnelles, gestions de la performance, droits versus privilège). Malgré ces défis, je demeure persuadée que cette posture me convient et est une clé d'avancement social.

2 - Comment cette posture/approche pédagogique pourrait-elle s'insérer dans votre milieu de travail ?

Comme gestionnaire à la formation continue, il s'agit d'une posture qui peut orienter plusieurs dimensions de mon travail:
De plusieurs manière, notamment mais sans s'y retreindre :
1) Adapter des pratiques inclusives dans lors de l'embauche et dans la gestion du personnel au quotidien;
2) Valoriser la diversité des points de vue;
3) Tendre vers la conception universelle des apprentissages - dans un milieu qui vit encore majoritairement dans un modèle contextuel de la gestion de la diversité, s'assurer que les pratiques d'accomodement font l'objet d'analyse des besoins appropriés;
4) Favoriser la formation de l'équipe de direction à ce sujet
5) Maintenir dans notre offre de service de cours de perfectionnement des formations aux personnes en emploi à ce sujet
6) Participer activement au comité d'équité, diversité et inclusion qui se forme actuellement dans mon organisation.

3 - Quel serait l'impact sur votre milieu de travail d'adopter un leadership inclusif au quotidien ?

Comme mentionner plus haut, cela s'inscrit dans les valeurs de la direction, ainsi que dans la posture de bienveillance valorisée par la direction.

Je perçois que cette posture est favorable à l'accomplissement de notre mission d'organisation. Je sens toutefois que dans un contexte de fatigue liée à plusieurs éléments contextuels, il y a un effort qui s'apprente un peu à du pèlerinage, mais le "jeu en vaut la chandelle".

Je me pose énormément de questions encore sur la posture que je souhaite adopter plus spécifiquement dans des situations de gestion de la performance avec des membre de mon équipe qui sont neuro-atypiques. Je vais poursuivre la formation en espérant y trouver des éléments pour alimenter mes réflexions et j'espère trouver écho parmi les membres de l'équipe de direction afin d'avoir des échanges constructifs à ce sujet.