



Institut de leadership en éducation de l'Ontario

La collaboration des leaders en Ontario assure la réussite, l'équité et le bien-être des élèves.

RENFORCER L'ÉVEIL À L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Sentiment d'appartenance et sécurité psychologique

À PROPOS DE CETTE OPPORTUNITÉ D'APPRENTISSAGE

Cette opportunité d'apprentissage vise à renforcer la compétence des leaders à discuter d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

Il s'agit d'une présentation générale que vous viendrez enrichir. Servez-vous de votre identité personnelle, de votre expérience et de vos différents antécédents pour que l'apprentissage soit sensible et adapté à la culture et renforce votre éveil à l'équité.

Vous pouvez lire la présentation et faire les activités en solo, mais votre apprentissage sera optimisé par une séance de groupe ou avec une mentore ou un mentor ou encore une accompagnatrice ou un accompagnateur. Le tout peut également être adapté à divers contextes d'apprentissage professionnel pour des publics différents, notamment le personnel scolaire et les parents.

SENTIMENT D'APPARTENANCE - PIVOT DE L'INCLUSION

- 1) Quels facteurs contribuent à votre sentiment d'appartenance au travail?

- 2) En tant que leader scolaire ou leader du système, comment donnez-vous un sentiment d'appartenance aux autres?

SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE - PASSERELLE VERS LE SENTIMENT D'APPARTENANCE

- 1) Visionnez *Creating Psychological Safety at Work in a Knowledge Economy* d'Amy Edmondson, professeure à l'Université Harvard (3 min 13 s).
- 2) Réfléchissez à un moment au travail ou dans votre vie personnelle où vous ne vous êtes pas senti suffisamment en sécurité sur le plan psychologique pour vous exprimer.

- 3) Quelles étaient les circonstances?

FAIRE DE LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE UNE RÉALITÉ

« La sécurité psychologique, c'est la croyance que vous ne serez pas puni ou humilié pour avoir exprimé vos idées, posé vos questions, fait part de vos préoccupations, et même parlé de vos erreurs. C'est l'impression qu'on ne se moquera pas de vous si vous osez parler franchement et que vous ne serez ni rejeté ni puni pour l'avoir fait. »

[*Psychologically Safe Work Environment Matters & How to Foster*](#)

Remémorez-vous des expériences de leadership où vous avez eu la confiance nécessaire pour intervenir et exprimer votre opinion, et à l'inverse, où vous vous êtes senti mal à l'aise et avez choisi de vous taire. Quelles leçons avez-vous tirées des conditions nécessaires à la sécurité psychologique?

Utiliser le [modèle SCARF](#) pour favoriser la sécurité psychologique au travail

Regardez la vidéo [The SCARF Model](#) (1 min 38 s) pour en savoir plus sur les filtres.

À l'aide du tableau ci-dessous, déterminez les éléments essentiels du modèle SCARF. Pour chaque catégorie, réfléchissez à la façon de mettre en place les conditions qui permettront à tout le monde de s'exprimer.

Application du modèle SCARF

MISE EN SITUATION

Vous êtes responsable d'une initiative littéraire emballante dans votre conseil scolaire. Vous devez former une équipe et vous assurer, avec elle, de respecter le mandat et l'échéancier de l'initiative. À l'aide du modèle SCARF, faites l'exercice en expliquant comment vous mettrez l'initiative en œuvre et comment, pour chaque catégorie, vous mettrez en place ce qu'il faut pour que tout le monde soit vu, entendu et écouté.

Autonomie

Statut

Rapport

Certitude

Force d'équité