

LEADERSHIP BIENVEILLANT



Définition du leadership

Qualités du manager à mener ou conduire son équipe dans le but d'atteindre les objectifs qui ont été définis. Cela inclut donc à la fois l'attitude du manager pour conduire son équipe et la relation interpersonnelle du manager avec chaque membre de son équipe.

Les nouvelles formes de leadership (leadership transformationnel, leadership éthique, servant leadership, leadership agile) sont tous caractérisées par :

- Valorisation de l'individu,
- Promotion de l'autonomie,
- Intelligence collective
- Partage du pouvoir.



Les qualités du leadership de tout manager

1) Savoir décider

- Dans un management participatif, la décision passe par la recherche d'un consensus. Si celui-ci est obtenu, le manager valide le consensus. En cas d'absence de consensus, le manager choisit entre des différentes propositions en expliquant son choix
- Dans une réunion participative le manager anime mais ne donne pas son avis s'il est supérieur hiérarchiquement. En effet il va influencer la démarche d'intelligence collective en étant persuasif sans le vouloir
- La responsabilité de la prise de décision à l'issue d'une recherche de consensus revient toujours au manager
- La décision doit être tracée

2) Savoir informer

- Enoncer clairement les objectifs et l'organisation des soins qu'il veut mettre en place
- Prendre le temps de donner des informations importantes qui impactent l'équipe
- Dites, partagez, expliquez sans relâche,
- Parler clair, être direct et précis
- Donner son positionnement et identifier les objectifs ou les décisions institutionnelles qui paraissent irréalistes
- Expliquez quand quelqu'un part, quand quelqu'un a fait une erreur, quand vous avez fait une erreur

- En dehors de l'information orale, mettre en place des supports d'information, écrits ou informatiques, consultables par tous

3) Savoir entraîner et motiver son équipe

- Être présent sur le terrain et montrer la voie
- Exprimer son enthousiasme et ses convictions, montrer du plaisir au travail
- Donner envie à son équipe de coopérer dans le projet commun ; recadrer les perspectives : donner du sens
- Savoir motiver les « leaders »
- Formuler ses valeurs fondamentales et ses valeurs éthiques et y rester fidèle
- Montrer que l'on croit aux résultats

4) Être congruent

La congruence est l'alignement entre ce que l'on pense, ce que l'on fait et ce que l'on dit

- Faire ce que tu dis et dire ce que tu fais
- C'est indispensable pour votre crédibilité : votre communication prendra beaucoup plus de poids
- Soyez exemplaire
- Votre communication prendra plus de poids et elle générera beaucoup de confiance au sein de vos équipes



Les caractéristiques d'un leadership bienveillant

1) Savoir écouter

- Être disponible aux autres et le faire savoir
- S'intéresser aux autres
- Être empathique lors des entretiens
- Savoir gérer les personnalités difficiles
- Ne pas fuir mais gérer les conflits interpersonnels

2) Savoir critiquer positivement

- Enoncer d'emblée les objectifs de l'entretien
- Commencer par recenser les points positifs
- Expliquer les faits reprochés sans jamais humilier
- Laisser l'interlocuteur répondre en écoutant attentivement et objectivement son point de vue
- Rechercher ensemble les solutions d'amélioration
- Définir ensemble un planning réaliste et adapté
- Fixer un nouveau rendez-vous qui permettra de réévaluer les décisions (retro planning)
- Insister sur les avantages personnels pour le soignant et l'institution (gagnant-gagnant)

3) Savoir accompagner les membres de son équipe

- Rencontrer régulièrement ses collaborateurs et les membres de son équipe
- Savoir les accompagner dans leurs projets
- Pratiquer l'accompagnement managérial par l'entretien

Depuis notre dernière rencontre :

- Qu'est-ce qui t'a donné du plaisir, mais aussi du bonheur et de la joie ?
- Qu'est-ce qui t'a mis en difficulté ?
- Quel est ton bilan par rapport aux objectifs du service/ LE PROJET ?
- Quels ont été les freins concrets que tu as rencontrés ?

Jusqu'à notre prochaine rencontre

- Que peux-tu faire pour prendre et partager plus de plaisir, du bonheur et de la joie ?
- Que peux-tu faire pour gommer certaines difficultés ?
- Que comptes-tu faire pour atteindre nos objectifs ?
- Quels seraient les conseils dont tu aurais besoin ?

- Votre n+1 peut également être en difficulté et avoir besoin d'être accompagné

4) Être solidaire de son équipe

- Vous ne devez pas compter sur les membres de votre équipe mais votre équipe doit pouvoir compter sur vous
- Donner son positionnement et identifier les objectifs ou les décisions institutionnelles qui paraissent irréalistes
- Protéger son équipe contre certaines décisions de la gouvernance

5) Savoir respecter les autres au quotidien

- Dire bonjour et merci
- Ne jamais réprimander un soignant devant ses collègues
- Ne jamais se mettre en colère devant l'équipe, ne pas insulter
- Ne jamais humilier un soignant ou un collaborateur
- Respecter le travail des autres

6) Savoir reconnaître et valoriser ses collaborateurs, être juste

- Le manager doit bien connaître ses collaborateurs et prendre en compte les spécificités de chacun
- Être juste et équitable dans ses décisions et dans les rapports avec chaque membre de l'équipe
- Les mettre en valeur (résultats obtenus) devant les autres membres de l'équipe
- Faire référence au rôle qu'ils ont joué dans un projet, par le travail réalisé, les idées avancées... Insister sur les conséquences positives concernant le fonctionnement du service, l'image extérieure...
- Insister sur leurs qualités qui ont conduit à la réussite du projet
- Les valoriser par rapport aux instances ou par des publications ou congrès

7) Savoir responsabiliser ses collaborateurs : l'importance de la délégation

- Partager et déléguer les responsabilités (notamment celles qui sont motivantes) : responsabiliser les personnes expérimentées et compétentes de vos équipes et voyez avec eux si une formation complémentaire est souhaitable et souhaitée.
- Favoriser la mise en œuvre de ce qu'ils ont appris sur le terrain
- Faire confiance
- Partager des temps de débriefing pour faire le point sur les missions déléguées

8) Savoir être humble

- Ne pas insister sur son statut hiérarchique dans le discours ou l'attitude
- Savoir reconnaître ses erreurs et identifier les causes de ces erreurs
- Ne pas prendre des engagements irréalisables pour se mettre en valeur

- Être persuadé qu'on est plus pertinent à plusieurs que tout seul et que l'on n'a pas toujours raison : toujours s'appuyer sur l'intelligence collective pour la prise de décision en dehors de l'urgence



L'ART DE DEVELOPPER SON LEADERSHIP

AQUAVIES t'accompagne dans ton parcours de manager pour un leadership réussi : apport théorique, jeux de rôle, interactions dans le groupe....

Le leader a des compétences personnelles qui lui confèrent une différence et qui lui permettent d'être écouté et suivi par un groupe de personnes.

Un comportement visionnaire et des attentes élevées ! Au service de la QVCT

IL SAIT ECOUTER ET CRÉE DE LA
CONFIANCE INTERPERSONNELLE



www.aquavies.com

Formations DP d'AQUAVIES
3h - 1j - 2j
Contact : contact@aquavies.com

