

Pratiques en matière de leadership positif :

Les vertus du leadership en action



Incitez les membres de votre équipe à être attentifs et à réagir

- Renforcez la capacité des membres de votre équipe à être attentifs les uns aux autres afin de pouvoir remarquer les difficultés rencontrées par chacun. Incitez-les à être solidaires par l'écoute et la communication. Affichez des rappels visuels dans les aires communes du bureau afin de promouvoir ce système de valeurs.

Renforcez la cohésion au sein de l'équipe

- Lorsque de nouveaux projets ou initiatives sont affectés aux membres de votre équipe, prenez le temps de discuter avec chaque personne ou avec toute l'équipe des conséquences des changements sur l'ensemble de celle-ci ainsi que de meilleures façons de collaborer. Utilisez ce type de situation pour déterminer les stratégies permettant de renforcer la cohésion de l'équipe et de favoriser la solidarité entre ses membres.

Soulignez les réalisations et les expériences positives

- Prenez le temps de souligner les réalisations de chaque membre de votre équipe ainsi que les situations heureuses sur le plan personnel ou familial. Il peut par exemple s'agir d'obtenir un certificat, d'avoir un enfant, de devenir grand-parent ou d'emménager dans une nouvelle maison ou un nouvel appartement. Annoncer ou fêter ces moments importants pendant les réunions d'équipe permet de personnaliser les interactions et de renforcer l'esprit d'équipe.

Encouragez les actes de gentillesse

- Désignez une semaine ou un mois de la compassion au travail. Réunissez-vous avec les membres de votre équipe pour dresser ensemble une liste d'actes de gentillesse (p. ex. envoyer un courriel à quelqu'un pour souligner ses contributions, distribuer du café ou de l'eau, ou encore apporter au travail une collation santé pour la partager avec le reste de l'équipe). Affichez la liste dans une aire commune du bureau afin qu'elle serve à rappeler aux membres de votre équipe de faire des actes de gentillesse.

Les vertus du leadership en action

Tenez un « journal de gratitude »

- Invitez les employés à noter chaque jour dans un journal trois choses pour lesquelles ils sont reconnaissants. Une fois par semaine, invitez les membres de votre équipe à envoyer un courriel ou à rédiger une note afin de montrer leur appréciation pour le travail fait par une autre personne du bureau. Soyez le premier à donner l'exemple.

Faites une visite de gratitude

- Le matin, allez remercier un membre de votre équipe pour ses contributions. Prévoyez d'aller voir chaque membre de votre équipe sur une période de plusieurs jours ou semaines pour remercier chacun d'eux de l'importance de ses contributions.

Reconnaissez vos erreurs et restaurez la collaboration

- Acceptez de reconnaître vos erreurs. Allez voir les membres de votre équipe individuellement afin de pouvoir restaurer la relation et trouver des moyens de collaborer à l'avenir. Écoutez et répondez avec bienveillance à ce que pensent et ressentent les autres.

Incitez les membres de votre équipe à dire du bien les uns des autres

- Ayez pour principe que les membres de votre équipe disent du bien les uns des autres à la fois au bureau et en dehors. Autrement dit, ils doivent faire preuve de solidarité les uns envers les autres. Lorsqu'il y a des malentendus entre les membres de votre équipe, invitez-les à trouver ensemble des solutions.

Tirez des enseignements

- Il arrive parfois que les membres d'une équipe connaissent des échecs. Au lieu de s'y arrêter, faites en sorte que votre équipe prenne l'habitude de tirer des enseignements de ses échecs.

Déterminez les forces permettant de faire avancer votre équipe

- Après une situation difficile au sein de votre équipe, prenez le temps de rencontrer chaque personne pour lui demander comment elle va. Soyez attentif à ce qu'elle exprime. Ayez ensuite une réunion avec l'équipe pour parler ensemble de ce qui l'a aidée à avancer, c'est-à-dire de ses forces. En guise de suivi, invitez les membres de votre équipe à réfléchir à la façon dont ils pourraient utiliser ces forces pour définir de nouveaux objectifs et orientations pour l'avenir.

Revoyez les politiques liées au bien-être et au fonctionnement de l'équipe

- Revoyez les politiques et les lignes directrices relatives à l'équipe pour y intégrer des pratiques ou des priorités qui favorisent le bien-être et le bon fonctionnement de l'équipe. Déterminez les pratiques existantes ou élaborer des plans pour concrétiser ces politiques ou mieux les intégrer au travail.

Faites du bénévolat tous ensemble

- Menez tous ensemble un projet communautaire pour améliorer la vie de personnes ou de familles en dehors du travail. Il peut par exemple s'agir de travailler avec un organisme à but non lucratif ou d'aider directement des personnes en dehors du travail.

