

La voie vers une culture d'entreprise positive - Leadership positif



Les défis d'aujourd'hui et de demain

Un contexte difficile

Charge de
travail élevée

Des
collaborateur.ice.s
insatisfait.e.s et
épuisé.e.s

Pénurie de personnel
qualifié

Objectifs communs

- ▶ Une meilleure qualité de vie pour les résidents
- ▶ Une meilleure qualité de vie au travail

Mais comment ?



Culture d'entreprise positive

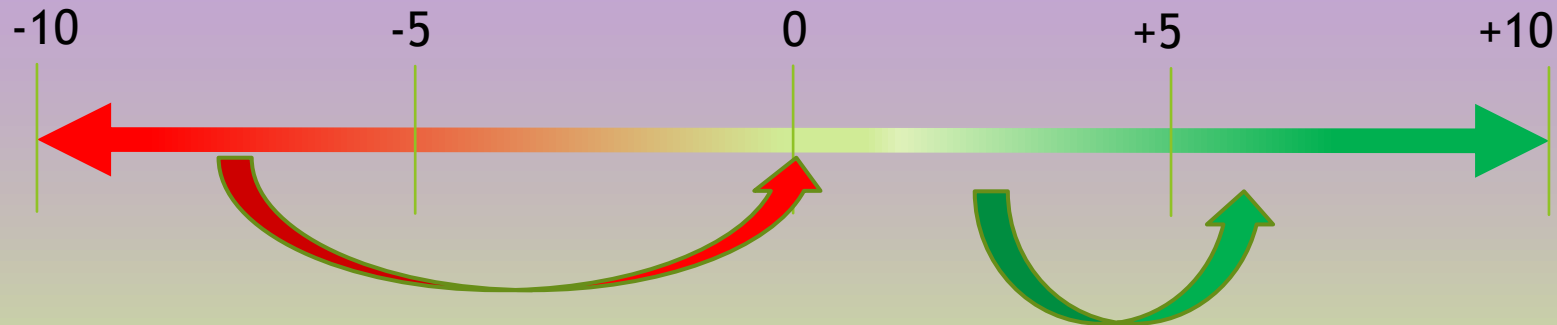
- ▶ Concentration systématique sur les forces humaines
- ▶ Obtenir de bons résultats avec du plaisir
- ▶ Orientation sur les ressources et les points forts



Une culture d'entreprise positive avec un leadership positif - La logique

"Diriger de manière classique" - orientation vers le grand public

Leadership positif



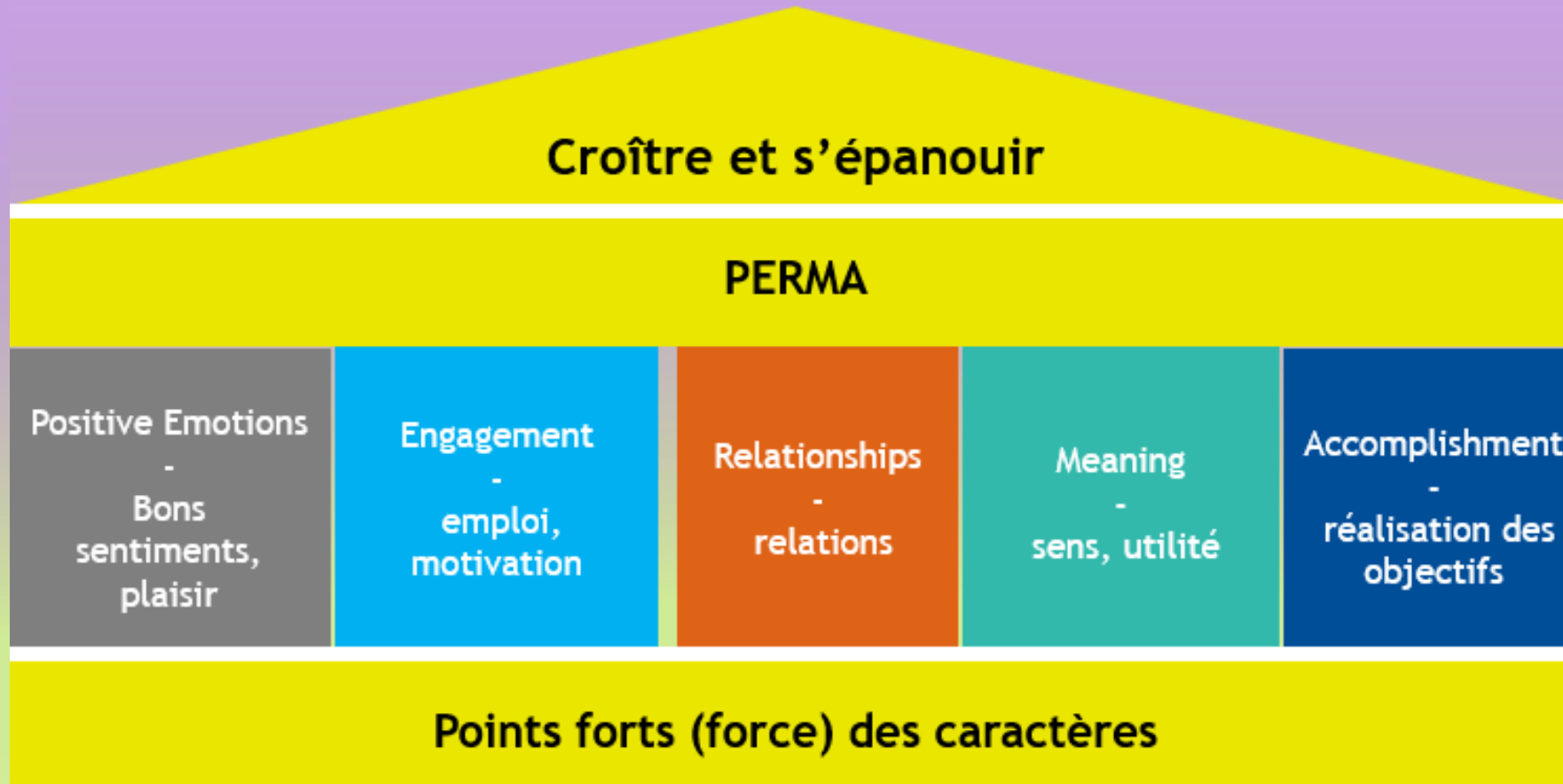
Objectif : atteindre le benchmark

Objectif :
Développement du potentiel

La logique :
Comblers les lacunes

La logique : développer et
utiliser des compétences
particulières

Avec un leadership positif - s'épanouir au lieu de fonctionner



Leadership positif :

Permettre l'application des **points forts**

- ▶ Test des forces : www.viacharacter.org
- ▶ Est-ce que chacun.e est assis.e au bon endroit ?
- ▶ Orientation en fonction des points forts collaborateur.ice.s
- ▶ Intégration dans le développement de l'organisation
- ▶ Permettre des formations et des formations continues
- ▶ Adapter la répartition des tâches aux points forts des collaborateur.ice.s
- ▶ Réoccupation de postes avec des points forts "manquants"

Leadership positif - PERMA

| Positive Emotions <i>émotions positives</i> | Engagement | Relationship <i>relation</i> | Meaning <i>sens</i> | Accomplishment <i>accomplissement</i> |
|---|---|---|--|---|
| Les leaders positifs permettent et encouragent les émotions positives. | Les leaders positifs permettent l'engagement individuel et l'expérience du flow. (en se concentrant sur les points forts). | Les leaders positifs créent des relations (de travail) solides et bénéfiques. | Les leaders positifs donnent un sens au travail et permettent de vivre une expérience professionnelle significative. | Les leaders positifs rendent visibles les objectifs réalisables et favorisent le sentiment d'auto-efficacité. |
| Comment susciter en permanence des émotions positives dans le travail quotidien ? | Comment peut-on encourager individuellement "l'expérience du flow" et l'engagement ? | Comment promouvoir des relations solides au sein de l'organisation ? | Comment donner des impulsions pour des tâches créatrices de sens ? | Comment et où les réussites et les résultats positifs sont-ils rendus visibles ? |

Favoriser les émotions positives

Construire la confiance dans les autres et dans leurs capacités

Utiliser l'humour

Faire le plein d'énergie

Établir des sentiments positifs



Utiliser le flow

Compensation
des heures supplémentaires

Développer la compréhension

Développer la pleine conscience

Percevoir l'auto-efficacité

Trouver un moyen de gérer les sentiments négatifs

Utiliser la détente et les pauses

Pratiquer la sérénité

Ressentir de la gratitude

Permettre l'engagement

Créer de la diversité

Prendre ses (propres) responsabilités

Renforcer l'orientation vers les solutions

Se sentir impliqué

Créer des marges de manœuvre

Encourager le développement



Reconnaître et utiliser les points forts

Promouvoir l'autonomie

Permettre la mise en œuvre de ses propres idées

Réduire le surmenage et permettre des expériences de flow

Soutenir les relations sociales

Renforcer l'appartenance

Montrer de l'estime

Motiver les autres

Attention aux autres
(écoute attentive)

Empathie

Coopérer et
travailler en équipe

Déléguer des responsabilités

Pratiquer une gestion constructive
des conflits

Récompenser efficacement

Communiquer pour renforcer
les relations sociales

Donner un feedback constructif

Trouver des solutions communes
aux erreurs

Établir de la confiance

Établir des rituels



Reconnaître le sens

Définir les objectifs de l'entreprise

Créer de la transparence

Reconnaître sa propre tâche
dans l'ensemble

Développer des valeurs



Reconnaître les conséquences
de mes actions

Donner des perspectives

Reconnaître les liens

Etablir une approche globale

Vivre la diversité
(acceptation d'autres conceptions du sens)

Atteindre les objectifs et les rendre visibles

Planifier les processus de travail

Comprendre les objectifs et les parcours

Apprendre de la non-réalisation (réduire le surmenage)

Acquérir des compétences



Rendre les objectifs réalisables

Prévoir des temps de repos

Travailler avec des objectifs partiels

Acquérir des ressources

Formuler les attentes

Aménager l'environnement de travail (peu bruyant, etc.)

Relier les émotions/la motivation

Leadership positif - Culture d'entreprise positive

- ▶ Qu'en est-il pour vous ?
- ▶ Quelle est votre contribution à une culture d'entreprise positive en tant qu'organisation, cadre ou collaborateur.ice ?
- ▶ Quel est votre état d'esprit ?

Mise en œuvre du leadership positif (1)

1. Comment encouragez-vous les points forts de vos collaborateur.ice.s ?
2. Comment contribuez-vous à ce que les collaborateur.ice.s se sentent bien sur leur lieu de travail, qu'ils soient satisfaits et qu'ils aient également du plaisir à travailler ?
3. Comment répartissez-vous les tâches entre les collaborateur.ice.s pour qu'ils correspondent aux points forts individuels et les encouragent ?

Mise en œuvre du leadership positif (2)

4. Comment faites-vous pour que les collaborateurs se soutiennent mutuellement au sein de l'équipe et se traitent avec estime ? Comment encouragez-vous les relations solides ?
5. Quel est le but de votre entreprise ? Quelle est votre contribution à quel ensemble plus vaste ? Comment pouvez-vous faire participer les collaborateurs au développement du sens de leur entreprise en général et de leur travail en particulier ?
6. Comment rendre visibles les objectifs atteints ?

Pourquoi le leadership positif ?



Un état d'esprit
émotionnel
positif
significativement
plus élevé



Comportement :
soutenant, flexibilité,
adaptabilité



Plus grande
motivation,
satisfaction et
fidélisation à
l'entreprise



Attention ciblée
sur les points
forts : Situation
gagnant-gagnant
pour tous



Résilience : moins de
jours de maladie,
nombre de burn-out
inférieur à la
moyenne, plus de
confiance, tolérance
accrue à la
frustration, gestion
du stress,
récupération plus
rapide après les
échecs, etc.



Plus grande
satisfaction au
travail, créativité
dans la recherche
de solutions,
meilleures
performances



Cycle positif
Collaborateur.ice.s -
cadres culture
organisationnelle -
client.e.s,
résident.e.s

Interventions positives (sélection)



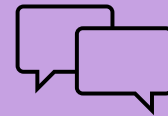
Aborder le sens



Répartition des tâches en fonction des points forts



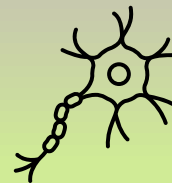
Boîte à succès



Feedback positif



Prix de la meilleure erreur



Formation continue/workshops



Entretien sur les points forts



Note de remerciement



Temps en commun



Objectifs communs



Début de séance positif



Conversations positives à la pause



Aborder les points forts

A emporter

Qu'est-ce qui vous a (particulièrement) interpellé ?

Qu'aimeriez-vous essayer ?

Créer une culture d'entreprise positive et durable



- ▶ Intégration dans la stratégie et la charte - la direction doit soutenir cette démarche
- ▶ Le thème doit être développé et entretenu («persévérer»)
- ▶ Impliquer en permanence les nouveaux.elles collaborateur.ice.s (et les cadres)
- ▶ Formations de rappel (internes, externes) pour garder le sujet «à jour».
- ▶ Workshops et intervisions dans la conduite d'entretiens (garantir la qualité)
- ▶ Enquêtes régulières auprès du personnel
- ▶ Enquête périodique auprès des client.e.s, des patient.e.s, résident.e.s, etc.
- ▶ Assurance qualité, par exemple "Positivity Circle"

MERCI de votre attention !

