



# Leadership infirmier

présenté par:

Mr Habib Karoum

# **PLAN**

**I-Introduction**

**II -Définitions des concepts**

**III -Le charisme corollaire obligé du terme leadership**

**IV-Les qualités d'un leader**

**1-Mettre l'accent sur les relations inter personnelles**

**2-Reconnaître le travail des autres**

**3-Devenir l'artisan de son équipe**

**4- Favoriser la croissance des membres de l'équipe**

**5-Prêcher par l'exemple**

**6- Prendre des décisions**

**7-Habilités et capacités de leadership**

**Conclusion**

**Références**

# *Introduction*

Le personnel infirmier en poste de responsabilité se trouve devant des groupes qu'il leur faut motiver et mobiliser, ce qui n'est pas toujours une mince affaire..

- **Pourtant** il relève de leurs leadership de voir ce que les personnels dont ils sont responsables fournissent toujours un service de qualité, tant sur le plan relationnel que technique.

IL dépend aussi de leur **compétence** de les aider à travailler ensemble dans l'harmonie et même au besoin de contribuer à résoudre leurs conflits.

# *Définitions des concepts:*

- **Leadership**

État, qualité d'une personne placée dans une position dominante et qui dans un groupe ou une organisation, exerce une influence en raison de son rôle professionnel, de ses idées, de sa conduite, de sa capacité d'encadrement des autres et de son charisme. Son action permet au groupe d'atteindre ses objectifs de manière efficace.

**le Grand Robert** nous dit qu'il s'applique à une personne dans une position dominante. D'abord utilisé dans les courses Hippiques pour le concurrent de tête et en politique pour les chefs d'un parti, ce terme est maintenant employé pour des personnes qui exercent une certaine influence, que ce soit par leur rôle professionnel ou leur charisme personnel .

# Leadership infirmier

## **Le charisme corollaire obligé du terme leadership**

Au terme du leadership se couple presque naturellement celui de charisme , lui aussi difficile à définir . De par son étymologie grecque, il signifie cadeau des dieux et dans notre entendement plus moderne, il réfère à quelqu'un qui, possédant des compétences hors du commun, manifeste également certaines qualités rares de magnétisme, de calme et de confiance qui lui permette de persuader, d'attirer l'attention des autres, de soulever leur intérêt et d'attiser leur motivation à le suivre.

# Les qualités d'un leader

<b>• Gestionnaire</b>	<b>Leader</b>
<b>• Gère de manière rationnelle, stéréotypée.</b>	<b>Fonctionne de manière créative.</b>
<b>• Oriente ses énergies vers les structures, les ressources</b>	<b>Orienté ses énergies vers les personnes et l'action.</b>
<b>• Doit souvent fonctionner dans le conflit.</b>	<b>Travaille à développer des relations harmonieuses.</b>
<b>• Se centre sur les procédures.</b>	<b>Se centre sur les décisions à prendre.</b>
<b>• Innove à partir des structures existantes</b>	<b>Procède à des créations nouvelles.</b>
<b>Voit le travail de manière statique</b>	<b>Procède à des créations nouvelles</b>
<b>S'implique peu affectivement.</b>	<b>• Voit le travail comme un défi à relever.</b>
<b>Se sent menacé par la contestation.</b>	<b>S'implique avec passion.</b>
<b>• Exige le respect,</b>	<b>• Invite au dialogue.</b>
<b>• impose la hiérarchie</b>	<b>Agit comme modèle de rôle, comme coach.</b>

# 1-Mettre l'accent sur les relations inter personnelles

Parmi les suggestions de Susan Heathfield se trouve en premier lieu la création de relations interpersonnelles respectueuses et chaleureuses avec les autres collègues de travail. Elle insiste particulièrement sur la nécessité

de communiquer de manière efficace verbalement, par écrit et par courriel, ce qui suppose d'abord une bonne qualité d'écoute et d'intérêt pour les personnes qui nous entourent quel que soit leur niveau de fonctionnement. C'est un peu le contraire de ce qu'on peut souvent observer dans nos milieux : le leader parle et les autres écoutent.



**Gérer les relations humaines est presque aussi compliqué que d'aller dans la lune**

## 2-Reconnaître le travail des autres

Travailler dans les structures du système de santé n'est pas toujours facile. Les exigences sont grandes et les moyens rarement à la hauteur.

La tentation de laisser tomber est souvent présente devant les difficultés. Aussi, la reconnaissance des efforts, de l'application au travail par le leader est très appréciée. Un sourire, quelques mots de félicitations ne coûtent pas très cher et font beaucoup.

En cas d'échec de certaines interventions, ses encouragements et son empathie, font la différence entre un automate de la gestion et un leader humaniste.

### 3-Devenir l'artisan de son équipe

L'une des qualités à développer comme leader est d'aider l'équipe à se construire comme entité de motivation au travail, de collaboration, de créativité, d'évolution personnelle et collective.

Le leader est en grande partie responsable du climat de l'équipe et de son évolution. Sa manière de permettre aux autres d'exprimer leurs idées, de permettre de les faire remonter et de les faire connaître à des échelons plus élevés, sa façon attentionnée de leur donner du feed-back, de les valoriser, crée des conditions favorables au travail et à la croissance personnelle

Faire circuler les idées vers le haut: la « percolation »

Faire circuler les idées vers le haut



Chauffer les idées

## 4- Favoriser la croissance des membres de l'équipe

Le leader est généralement une personne sereine, confiante en elle-même qui ne se sent pas menacée par la progression des autres.

Cela signifie qu'elle peut susciter, pour d'autres professionnels infirmiers ou autres, des occasions d'acquérir de nouvelles compétences, de vivre certaines expériences, de participer à des projets stimulants ou de suivre certaines formations. Centrée sur l'action et le changement, elle ne craint pas d'aider les autres dans leur cheminement et peut même leur servir de coach.

## 5 -Prêcher par l'exemple

Le charisme, les paroles du leader sont importants, mais certaines qualités se révèlent plus efficaces tel que :

- L'autodiscipline.**
- Entretenir l'optimisme**
- Être fidèle à ses engagements**

## **6- Prendre des décisions**

Prendre une décision est un acte professionnel important, mais qu'elle se prenne de manière individuelle ou en groupe, la décision demeure souvent laborieuse. il y a plusieurs stratégies de prise de décisions:

### **Quelques stratégies décisionnelles**

- **Réfléchir en solo**
- **Décider par intuition**
- **Faire du « benchmarking »**
- **Chiffrer les avantages et inconvénients**
- **Discuter des choix avec l'équipe**
- **Rechercher un consensus**

# 7- Habbités et capacités du leadership

Les qualités que nous venons de voir sont nécessaires à tout le personnel infirmier qui occupe un poste de responsabilité. nous devons aussi être capables de mettre des projets sur pieds, de prendre des décisions, de faire progresser les collègues dont nous sommes responsables, de nous engager résolument pour assurer la qualité des soins et le climat humaniste de nos équipes.

Ces qualités et moyens ne sont pas toujours innés, mais ils se développent par la *réflexion, la formation, le coaching, l'expérience et le désir* de devenir non seulement un gestionnaire, mais aussi un leader de haut calibre. Sans ces qualités relationnelles et managériales du chef, les personnes qui travaillent dans ces équipes, se sentent peu concernées, peu considérées et mal orientées dans leur travail. Elles éprouvent de l'insécurité et une pauvre estime d'elles-mêmes. Dans ces conditions, venir au travail est une corvée. Alors, comment assurer au malade des soins de qualité, humains et chaleureux? Sans ces qualités et moyens, la personne en poste de responsabilité manifeste un comportement qui lui occasionne des difficultés, mais qui en cause aussi aux personnes qui travaillent avec elle. C'est ce que montre la figure suivante.

**problèmes**

**Autoritarisme**

**Climat de tension**

**Image négative de soi**

**Harcèlements de l'équipe**

**Manque de confiance dans les autres**

**Difficulté de prise de décision**

**Manque de soutien à l'équipe**

**Stress au travail**

**Individualisme, rivalités, conflits**

**Non collaboration**

**Absentéisme  
Épuisement professionnel**

**Difficulté de Prise de décision**

**Démotivation, motivation, présentéisme**

**Gestion inadéquate des conflits**

**Communication inadéquate**

# Conclusion

- Les qualités de confiance en soi et de maîtrise de sa discipline sont nécessaires à tous les professionnels. Elles forment la base du leadership qui est une notion importante en soins infirmiers et dont nous devons cultiver l'aspiration chez les jeunes. Toutes les infirmières et tous les infirmiers ne sont pas destinés à devenir des gestionnaires, mais tous doivent être capables de faire valoir leurs idées et de faire respecter leurs compétences dans les équipes de soins et auprès des malades. Nous appartenons à une profession qui invente continuellement son devenir et des ouvertures nouvelles se présentent à nous. Il nous faut de l'audace et de la détermination pour suivre cette mouvance.

# • BIBLIOGRAPHIE

- - Aubry, Jean-Marie (2005). Dynamique des groupes. Montréal, les Éditions de
- Bibeau, Jean-René (2002). La gestion par résultats ça se joue sur le terrain des
- populations - là où le mot utilité prend son sens magique.
- Breuzard, Sylvain. Dix méthodes pour une décision :
- <http://management.journaldunet.com/dossiers/050269decision/tableau.shtml>
- - Breuzard, Sylvain. Il faut décider en fonction de ses valeurs :
- <http://management.journaldunet.com/dossiers/050269decision/breuzard.shtml>
- - Breuzard, Sylvain. La machine à trancher n'existe pas :
- <http://management.journaldunet.com/dossiers/050269decision/lead.shtml>
- - Brunner, Roland (2004). La psychanalyse expliquée aux managers.
- - Gautron, Jacques (2003). Le Guide du Benchmarking, Paris, Éditions
- d'Organisation
- - Heathfield, Susan. The Two Most Important Management Secrets: The Pygmalion
- and Galatea Effects :
- <http://humanresources.about.com/od/managementtips/a/mgmtsecret.htm>[http://www.infiressources.ca/My](http://www.infiressources.ca/MyScriptorWeb/scripto.asp?resultat=923821)
- [ScriptorWeb/scripto.asp?resultat=923821](http://www.infiressources.ca/fer/depotdocuments/Le_coaching_un_outil_au_service_des_enseignantes.pdf)
- [http://www.infiressources.ca/fer/depotdocuments/Le\\_coaching\\_un\\_outil\\_au\\_service\\_des\\_enseigna](http://www.infiressources.ca/fer/depotdocuments/Le_coaching_un_outil_au_service_des_enseignantes.pdf)
- [ntes.pdf](http://www.infiressources.ca/fer/depotdo)
- - Phaneuf, Margot. Le suivi systématique : outils et moyens de coordination :
- <http://www.infiressources.ca/fer/depotdo>