

La vulnérabilité en tant que force pour les leaders :



Six façons pratiques permettant aux gestionnaires de faire place à la vulnérabilité

Pour les auteurs connus Brené Brown et Simon Sinek, la vulnérabilité est une force pour les leaders. Il faut du courage pour se montrer vulnérable et, bien que cette idée puisse sembler aller à l'encontre de la notion traditionnelle de leadership, elle peut favoriser l'établissement de liens, l'authenticité et la confiance.

L'École de la fonction publique du Canada invite tous les gestionnaires à explorer l'idée puissante de la vulnérabilité appliquée au leadership. Cet outil de référence rapide vous permettra de découvrir des approches pratiques de faire place à la vulnérabilité et de vous perfectionner en tant que leader.

Rétroaction 360°



1 Cherchez continuellement à obtenir une rétroaction honnête (formelle ou informelle) de la part de vos supérieurs, de vos pairs et de vos subordonnés directs. Discutez de vos faiblesses actuelles et de votre plan pour les surmonter.

Sondages éclairs de l'équipe



2 Prendre régulièrement le pouls des membres de l'équipe peut vous aider à savoir comment ils se sentent, où ils ont des difficultés et de quel type de soutien ils ont besoin. Discutez des résultats avec les membres de l'équipe et cherchez des solutions.



« Les grands leaders ne se considèrent pas comme grands. Les grands leaders se voient comme des humains. » [Traduction]

Simon Sinek
[Twitter](#), 11 mai 2022



La vulnérabilité en tant que force pour les leaders : Six façons pratiques permettant aux gestionnaires de faire place à la vulnérabilité – suite



Partager le temps de parole



Les grands leaders sont d'excellents communicateurs qui écoutent activement les autres.

Donnez aux autres l'occasion d'exprimer leurs idées, leurs pensées et leurs préoccupations – vous apprendrez ainsi quelque chose de nouveau.

Mentorat inversé



Vous ne pouvez pas être expert dans tout, mais votre équipe regorge d'expertise.

Cherchez des occasions d'apprendre des membres subalternes de l'équipe qui possèdent des compétences récentes ou spécialisées.

Carte portefeuille



L'humilité intellectuelle signifie de respecter le point de vue des autres, de mettre votre ego de côté et de toujours garder en tête qu'il est possible que vous ayez tort.

Utilisez une carte portefeuille ou une autre méthode pour ne pas l'oublier.

Sécurité psychologique



Les employés devraient pouvoir être eux-mêmes, sans craindre de subir des conséquences négatives.

Invitez et encouragez les autres à faire part de leurs idées, à exprimer leurs doutes, à demander de l'aide ou à admettre leurs difficultés – donnez l'exemple.

 Voir aussi [La vulnérabilité en tant que force pour les leaders : Six façons pratiques permettant aux équipes de faire place à la vulnérabilité](#)



La vulnérabilité en tant que force pour les leaders : Six façons pratiques permettant aux gestionnaires de faire place à la vulnérabilité – ressources



Vous voulez en savoir davantage ? Consultez le catalogue d'apprentissage de l'École !



Rétroaction 360°

Explorez nos cours sur le leadership ainsi que les services du Centre de psychologie du personnel.

Mots clés : rétroaction 360°, évaluation, rendement



Sondages éclairs de l'équipe

Jetez un coup d'œil à nos outils de travail destinés aux équipes qui souhaitent concevoir et réaliser leurs propres sondages éclairs.

Mots clés : sondages éclairs, mobilisation, mieux être en milieu de travail



Partager le temps de parole

Trouvez des outils de références qui vous renseigneront sur l'écoute active et sur la façon de mieux communiquer avec les autres.

Mots clés : communication, écoute active, animation



Mentorat inversé

Découvrez les activités d'apprentissage qui soutiennent les mentors et leurs protégés.

Mots clés : mentorat en ligne, coaching, esprit de croissance



Carte portefeuille

Consultez le travail de Warren Berger, Robert Richard et d'autres experts du domaine.

Mots clés : humilité intellectuelle, autoréflexion



Sécurité psychologique

Soyez à l'affût des cours en ligne et des outils de travail visant à aider les gestionnaires à éliminer les risques psychosociaux et à créer un milieu de travail sain sur le plan psychologique.

Mots clés : santé mentale, facteurs de risque psychosociaux

Source de photos : Toutes les photos sont tirées du site [Pexels](https://www.pexels.com/) – (1) Jill Wellington, (2) Polina Tankilevitch, (3) cottonbro, (4) RODNAE Productions, (5) Andrea Piacquadio et (6) Anna Shvets

TRN4-J19