



Quatre styles de leadership au cabinet dentaire

La maîtrise de différents styles de management est essentielle pour maximiser l'efficacité de l'équipe et sa cohésion. Il faut tous les appréhender et adapter son mode de management au profil psycho-professionnel de chacun des employés. Le management contemporain doit être adaptatif et situationnel.

1. Le leadership autocratique

Caractérisé par une prise de décision centralisée et un contrôle strict de la part du leader, ce style de management implique de prendre seul les décisions importantes et de donner des instructions précises et directives au personnel sur la façon d'accomplir les tâches.

Caractéristiques

- **Autoritarisme** : le praticien détient le pouvoir de décision et exerce le contrôle sur les activités de l'équipe notamment grâce aux protocoles qu'il a soigneusement rédigés.
- **Directivité** : le praticien donne des ordres et des instructions claires. Il s'attend à ce qu'ils soient suivis sans délai.
- **Rapidité** : ce style est efficace dans des situations d'urgence ou lorsque des décisions à effet immédiat doivent être prises.

2. Le leadership démocratique

Ce mode de management favorise la participation et la collaboration de l'équipe dans le processus de prise de décision. Les idées sont partagées et discutées ouvertement. Le manager encourage l'autonomie et la responsabilité de chacun des employés.

Caractéristiques

- **Participation** : le praticien suscite la contribution active de l'équipe dans le processus de prise de décision notamment lors du briefing.
- **Communication ouverte** : les idées sont partagées librement et les membres de l'équipe sont encouragés à exprimer leurs opinions, en particulier dans le

cadre des réunions d'équipe.

- **Collaboration** : la collaboration et le travail d'équipe sont favorisés pour atteindre des objectifs communs.

3. Le leadership du « laisser-faire »

Il procure aux membres de l'équipe une grande autonomie et des responsabilités dans l'accomplissement de leurs tâches. Le manager intervient donc ici principalement pour fournir des ressources et des orientations générales, tout en laissant à chacun des acteurs la liberté de gérer ses propres activités dans la limite du règlement intérieur du cabinet.

Caractéristiques

- **Autonomie** : les membres de support clinique, administratif et logistique sont responsables de la planification et de l'exécution de leurs propres tâches.
- **Responsabilité** : chacun est encouragé à prendre des initiatives et à assumer la responsabilité de ses actions (auto-contrôle).
- **Soutien** : le gérant fournit des ressources (matérielles et immatérielles) et un soutien lorsque c'est nécessaire, mais n'interfère pas dans les activités courantes et quotidiennes de l'équipe.

4. Leadership transformationnel

Le concept de leadership transformationnel a été popularisé par le chercheur et psychologue social américain Bernard M. Bass dans les années 1980. Il vise à inspirer et à motiver l'équipe à atteindre des objectifs communs en mettant l'accent sur la vision, l'innovation et le développement personnel. Le leader motive les membres de l'équipe à dépasser leurs attentes et à réaliser leur plein potentiel.

Une analyse préalable et scientifique des *soft skills*, par exemple dans le cadre d'un coaching managérial et organisationnel ou en faisant intervenir un psychologue du travail, est nécessaire.

Caractéristiques

- **Inspiration** : le gestionnaire partage une vision stimulante de sa politique de santé et de management et encourage l'équipe à collaborer pour réaliser des objectifs ambitieux.
- **Motivation intellectuelle** : il encourage la créativité, l'innovation et la pensée critique au sein de l'équipe.
- **Développement personnel** : il soutient le développement professionnel (formation continue) et personnel des membres de l'équipe en les aidant à atteindre leurs objectifs individuels.

Le management adaptatif et flexible

Pour chaque style de management, il est essentiel de prendre en compte les profils individuels des membres de l'équipe. Certains employés et collaborateurs peuvent être plus réceptifs à un style de leadership particulier en fonction de leur personnalité, de leur niveau de compétence/expérience et de leur degré d'engagement.

- Les nouvelles recrues seront plus réceptives à un leadership autocratique au début.
- Les employés plus expérimentés et autonomes peuvent être plus productifs sous le leadership du laisser-faire.
- Ceux plus ambitieux et soucieux de leur développement personnel peuvent être plus inspirés par un leadership de type transformationnel.