



## ÊTRE SON PROPRE LEADER

Les leaders qui se motivent eux-mêmes...

### Se connaissent

Ils connaissent leurs propres suppositions, valeurs, principes, forces et limites.

### Se gèrent

Ils prennent en charge leur propre rendement et leur propre santé.

### Se développent

Ils cherchent activement des occasions et des défis pour apprendre personnellement, se former le caractère et grandir sur le plan personnel.

### Font preuve de caractère

Ils démontrent des qualités comme l'honnêteté, l'intégrité, la résilience et la confiance.



## ENGAGER LES AUTRES

Les leaders motivants...

### Favorisent le développement des autres

Ils appuient et stimulent les autres pour qu'ils atteignent leurs buts professionnels et personnels.

### Contribuent à la création d'organisations saines

Ils créent des milieux stimulants où les autres ont de véritables occasions de faire une contribution utile et ils s'assurent que des ressources sont disponibles pour que les autres soient en mesure d'accomplir ce qu'on attend d'eux.

### Communiquent efficacement

Ils écoutent bien et encouragent l'échange franc de l'information et des idées en utilisant des moyens de communication appropriés.

### Bâtissent des équipes

Ils facilitent la création de milieux où l'on fait appel à la collaboration et à la coopération pour obtenir des résultats.



## ATTEINDRE DES RÉSULTATS

Les leaders orientés vers les buts...

### Établissent l'orientation

Ils inspirent la vision en déterminant, en établissant et en communiquant des attentes et des résultats clairs et explicites.

### Alignent les décisions de manière stratégique sur la vision, les valeurs et les données probantes

Ils tiennent compte des missions de l'organisation, de ses valeurs et des données probantes fiables et valables pour prendre des décisions.

### Agissent pour mettre les décisions en oeuvre

Ils agissent en conformité avec les valeurs organisationnelles pour assurer un service efficace et efficient axé sur le public.

### Évaluent

Ils mesurent et évaluent les résultats. Ils comparent les résultats obtenus par rapport à des repères et ils apportent les correctifs appropriés.



## DÉVELOPPER DES COALITIONS

Les leaders qui font preuve de collaboration...

### Créent volontairement des partenariats et des réseaux pour parvenir à des résultats

Ils établissent des relations avec les individus et les groupes, gagnent leur confiance et font ressortir les avantages de la collaboration.

### Manifestent un engagement à l'égard des clients et du service

Ils facilitent la collaboration, la coopération et les coalitions entre des groupes diversifiés ayant des points de vue différents dans le but d'apprendre à améliorer le service.

### Mobilisent les connaissances

Ils utilisent des méthodes pour recueillir des renseignements, encouragent l'échange ouvert d'information et utilisent des données probantes de qualité pour influencer l'action partout dans le système.

### Naviguent dans les milieux sociopolitiques

Ils ont le sens de la politique. Ils savent négocier pour régler les conflits et mobiliser un soutien.



## TRANSFORMER LES SYSTÈMES

Les leaders qui réussissent...

### Manifestent une pensée systémique/critique

Ils ont un raisonnement analytique et une pensée conceptuelle, contestent et mettent en doute le statu quo, cernent les questions, règlent les problèmes et conçoivent et mettent en oeuvre des processus efficaces visant tous les systèmes et toutes les parties intéressées.

### Encouragent et appuient l'innovation

Ils créent un climat d'amélioration continue et de créativité visant à amener des changements systémiques.

### S'orientent stratégiquement en fonction de l'avenir

Ils explorent l'environnement pour relever les idées, les pratiques exemplaires et les tendances nouvelles qui façonneront le système.

### Défendent et orchestrent le changement

Ils contribuent activement à changer les processus qui améliorent la prestation des services de santé.

## LEADERS LEADS

Les capacités du Cadre LEADS s'appliquent à tous les leaders, quel que soit leur rôle ou poste officiel.

Tous les leaders – quel que soit leur rôle ou poste dans le système de santé – doivent pouvoir être leur propre leader, engager les autres, atteindre des résultats, développer des coalitions et diriger la transformation des systèmes pour créer le système de santé canadien de l'avenir.

Pour chacun des cinq domaines du Cadre LEADS, « l'efficacité du leadership » diffère, selon les attributs uniques de chaque personne et le contexte dans lequel le leader exerce une influence. Dans différents contextes, les capacités se manifestent différemment.

L'application du Cadre LEADS crée une culture de leadership partagé dans laquelle chaque personne dans le système, quel que soit son poste ou son titre, possède les compétences en leadership requises et se sent habilitée à exercer son leadership lorsque cela est nécessaire.