

Le Cadre des capacités de leadership LEADS (**Cadre LEADS**) représente les compétences clés, les comportements, les capacités et les connaissances nécessaires pour diriger tous les secteurs de l'économie et les types d'organisations. Cela favorise une compréhension commune de ce à quoi ressemble un bon leadership à tous les niveaux.

Les dimensions du cadre représentent la sagesse collective de la littérature actuelle sur le leadership et les capacités requises par les leaders voués à apporter des changements organisationnels significatifs. Le cadre est éclairé par des cadres progressistes de leadership à travers le monde, et il pousse la recherche encore plus loin.

Le cadre LEADS permet aux leaders efficaces d'assumer la responsabilité de leur propre performance et apprentissage continu, de favoriser le développement des autres, d'obtenir des résultats de qualité, de créer activement des coalitions et de créer un climat d'amélioration continue pour le renouvellement organisationnel. Tous les leaders, quel que soit leur rôle, peuvent utiliser les capacités de LEADS pour guider leur comportement et leurs actions.

La **Collectivité LEADS**, un partenariat entre le Collège canadien des leaders en santé (CCLS), le Réseau canadien pour le leadership en santé (RCLS), l'Université Royal Roads et Graham Dickson, PH. D. partagent la mission de développer et soutenir la capacité de leadership de la transformation organisationnelle. Les partenaires approuvent les principes suivants :

- Un leadership de qualité est essentiel pour améliorer la performance organisationnelle;
- Une vue commune du leadership – le Cadre LEADS - validée par la recherche amènera les leaders et les organisations à s'unir pour bâtir la capacité de leadership nécessaire au Canada;
- La recherche continue et le maintien de l'intégrité du Cadre LEADS sont essentiels à son application et pour s'assurer que son utilisation crée des normes appropriées et un leadership de qualité; et
- Un effort soutenu dans tous les secteurs, industries et régions sont nécessaires pour renforcer la capacité de leadership nécessaire au Canada.

AVEZ-VOUS BESOIN
D'AIDE POUR FORMER DES
LEADERS EFFICACES?

LEADS Canada peut aider à former des leaders et à développer au maximum la capacité de leadership des particuliers, des organisations et des régions.

Leads Canada, opérant au sein du Collège canadien des leaders en santé, partenaires avec des organisations, des réseaux et des individus à travers le Canada intéressés à mettre en œuvre et à intégrer le cadre LEADS. Au travers LEADS Canada, des consultants certifiés LEADS offrent des programmes et des services personnalisés basés sur LEADS.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

LEADSCanada.net

Télé. : 613-235-7218 / Sans frais : 1-800-363-9056

leads@cchl-ccls.ca

www.leadscanada.net

Le Cadre des
capacités de
leadership
LEADS

Le **Cadre LEADS** est une composante fondamentale de la transformation des systèmes. Conçu à l'origine pour le développement du leadership, il peut également être utilisé comme un modèle de changement efficace et un outil de remodelage de la culture.



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



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 œuvre

Ils agissent en conformité avec les valeurs organisationnelles pour offrir un service efficace et centré sur le client

Évaluent

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



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 œuvre 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 performance et la prestation de services



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



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

LE LEADERSHIP PARTAGÉ

Est-ce que ces capacités s'appliquent à tous les leaders, quel que soit leur rôle ou leur poste officiel?

Oui... Tous les leaders, quel que soit leur rôle ou leur poste dans le système de santé, doivent être capables d'être leur propre leader, d'engager les autres, d'atteindre des résultats, de développer des coalitions et de transformer les systèmes afin de s'assurer que leurs organisations restent pertinentes, durables et efficaces.

et non... Pour chacun des cinq domaines du Cadre LEADS, l'« efficacité du leader » diffère, selon le contexte dans lequel l'individu exerce une influence. Dans différents contextes, l'expression des capacités diffère. Pour créer une culture de leadership, chaque personne dans le système, quel que soit son poste ou son titre, doit exercer un leadership lorsque cela est nécessaire. C'est ce qu'on appelle le leadership partagé.

« Il faut évaluer les fonctions et les rôles actuels des décideurs pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins de leadership que créent les paradigmes nouveaux et émergents dans le secteur des soins de santé. »

- Don Briscoe

« On maîtrise l'art du leadership lorsqu'on se maîtrise soi-même. En fin de compte, le leadership est un processus de perfectionnement de soi. »

- James Kouzes & Barry Posner, The Leadership Challenge