

Le rôle de *leader* au CHU de Québec-Université Laval

Les activités de leadership



de Québec

Direction des ressources humaines du développement des personnes et de la transformation



Le rôle de *leader* au CHU de Québec-Université Laval

Les activités de leadership

La mise en application de ces activités de *leadership* doit respecter le principe de notre programme de développement du *leadership*, à savoir que la Direction reconnaît que chacun de ses cadres assume les fonctions de gestion en s'appuyant sur ses forces personnelles et professionnelles. Il n'existe donc pas une façon unique de mettre en application les pratiques attendues des leaders.



Améliorer les processus et porter le changement

- Connaître les processus de son secteur d'activité et les besoins des clients.
- Rechercher les défis et les occasions de changement, d'innovation et d'amélioration.
- Adapter son leadership aux caractéristiques des collaborateurs ou du secteur d'activité.
- Prendre des risques et expérimenter de nouvelles méthodes.
- Améliorer les processus en fonction de la valeur ajoutée pour les clients, être proactif.
- Questionner, mesurer les résultats et les écarts, intervenir pour faire des gains rapides.
- Résoudre les problèmes de façon structurée.
- S'assurer d'un progrès continu, faire des petits pas.
- Tirer des leçons des erreurs et des réussites.



Se donner une vision inspirante et la partager

- Tracer la voie et donner du sens aux actions.
- Contribuer à l'élaboration de la vision de l'équipe, la clarifier, l'ajuster et la communiquer.
- Projeter une vision d'avenir engageante et mobilisante.
- Élaborer des objectifs communs et rallier les équipes selon les enjeux et besoins des clients.



Partager le leadership

- Animer son équipe.
- Confier des responsabilités à ses collaborateurs.
- Impliquer les équipes pour analyser les situations et rechercher des solutions.
- Développer les forces et l'autonomie des collaborateurs :
 - ✓ Donner du pouvoir en laissant les collaborateurs prendre des initiatives.
 - ✓ Confier des tâches correspondant aux compétences des collaborateurs.
 - ✓ Soutenir les initiatives.
- Être un exemple.





Établir et cultiver des relations interpersonnelles saines et harmonieuses

- S'intéresser à qui sont nos employés, les connaître et les reconnaître.
- Faire appel aux idées et aux intérêts des employés.
- Nourrir la confiance de l'autre et développer la confiance mutuelle.
- Mobiliser les collaborateurs.
- Favoriser l'engagement.
- Communiquer, intra et inter équipes et adapter ses moyens de communication aux interlocuteurs.
- Créer un climat de travail positif, avec humour et plaisir.



Reconnaître au quotidien

- Reconnaître les contributions individuelles en donnant du feed-back constructif.
- Souligner les réalisations d'équipe.
- Partager les bons coups réalisés par l'équipe.



Donner un soutien et un suivi visibles

- Offrir un soutien visible, être présent et disponible auprès des équipes : regarder, écouter, questionner, expliquer.
- Assurer le partage et le suivi des informations et résultats.
- Assurer un suivi rapide aux demandes des employés.



Influencer

- Exercer son influence.
- Préparer des argumentaires pour convaincre.
- Faire des propositions.
- Développer des alliances avec les collaborateurs et les maintenir.



Développer les compétences

- Évaluer les besoins de formation selon les standards de qualité et les meilleures pratiques.
- Cibler les forces et le potentiel des personnes.
- Coacher et accompagner les collaborateurs, dans le respect du style de chacun.
- Enseigner et diffuser ses connaissances.
- Saisir les opportunités de développement.





Coopérer avec les partenaires

- Travailler en interdisciplinarité.
- Être un bon joueur et collaborer positivement.
- Travailler en équipe sur des mandats organisationnels.
- Partager l'information.
- Aller chercher des expertises diversifiées, des points de vue différents, pour valider et faire avancer des dossiers.



Avoir une saine gestion de soi

- Reconnaitre ses limites, identifie ses zones de vulnérabilités et prend les moyens pour y faire face.
- Reconnaitre son impact sur les employés et/ou les collaborateurs.
- Accompagner les employés et/ou collaborateurs dans les situations émotives.
- Garder son calme et contrôle ses émotions en situations de stress.
- Intervenir pour atténuer les situations conflictuelles ou tendues.