

# Développer mon leadership et contribuer aux tables décisionnelles

26 Avril  
2023

## SOUHAITS DES PARTICIPANTES ≈ FORMATION

✨ SAVOURER la magie d'être ENSEMBLE  
 + RÉSEAUTER AVEC DES FEMMES INSPIRANTES  
 🔧 ÊTRE MIEUX OUTILLÉE  
 + MIEUX CERNER MON RÔLE AU SEIN DU CA  
 Trouver un équilibre  $\left[ \begin{array}{c} \text{leadership} \\ \text{gouvernance} \end{array} \right]$   
 ASSUMER + MON FÉMINISME  
 BOOST D'ÉNERGIE!

### ÊTRE UNE LEADER

REMAIN OPEN

je suis parfaitement imparfaite

1. ÉLABORER UNE VISION (Satisfaction, Besoins, Tendances)
2. CONSTRUIRE UN ALIGNEMENT
3. valoriser l'exécution

## OUTILS

PERSÉVÉRANCE  
 humilité  
 ADAPTABILITÉ  
 DÉBROUILLARDISE  
 comportements/compétences  
 LES 5 VERTUS D'UNE COLÈGUE IDÉALE  
 P. LENCIONI

VOIR L'ÉDITION MANGA!  
 The 5 dysfunctions of a team: A leadership fable - Patrick Lencioni  
 THE WORK OF LEADERS - V A E  
 LE COÉQUIPIER IDÉAL - THE IDEAL TEAM PLAYER - P. LENCIONI  
 CLOCK WORK - MIKE MICHAELWIGZ  
 PRIÈRE CORPORATIVE  
 MISSION VISION VALEURS  
 À RÉCITER avant chaque rencontre du CA

PODCAST DARE TO LEAD - Brené Brown  
 HIGH PERFORMANCE HABITS - B. BOUCHARD

# LES 8 APPROCHES DU LEADERSHIP

## 1 DOMINANCE

- ✓ AGIR AVEC
- ✓ CONVICTIONS
- ✓ CONFIANCE
- ✓ RÉSULTATS

## 2 INCLUSION

- ✓ ÉCOUTE
- ✓ HUMILITÉ
- ✓ CONSENSUS
- ✓ DIPLOMATIE

! METTRE EN PLACE DES STRUCTURES PERMANENTES DE CONSULTATION AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES

## 3 INNOVATION

- ✓ INNOVER EN FONCTION D'UN BESOIN CAR SINON, PEUT-ÊTRE UN PIÈGE...

## 4 HUMILITÉ

- ✓ MODESTIE
- ✓ PRISE DE DÉCISIONS JUSTES ET ÉQUITABLES

## 5 ÉNERGIE

- ✓ ENTHOUSIASME
- ✓ PROFITE DE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

### ! IMPORTANT

LES PROJETS NOUS DONNENT DE L'ÉNERGIE VS JE DONNE DE L'ÉNERGIE AUX PROJETS = PRENDRE SOIN  DE SOI POUR PRENDRE SOIN DES PROJETS

! MENER DES RÉFLEXIONS STRATÉGIQUES BASÉES SUR LES

- ✓ SATISFACTION
- ✓ BESOINS
- ✓ TENDANCES

## 6 RÉFLEXION

- ✓ STABILITÉ
- ✓ ANALYSE
- ✓ CLARTÉ

CHIEF  
REPEATING  
OFFICER

→ RÉPÉTER LES MESSAGES CLÉS AFIN DE RASSURER L'ÉQUIPE

! LA CLARTÉ AMÈNE L'ENGAGEMENT 

## 7 ÉDIFICATION

- ✓ RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION DES AUTRES
- ✓ ACCESSIBLE

! MISER SUR LE CLAIR plutôt que sur le « CUTE »

★ MISSION  
VISION  
VALEURS

ENGAGEANTES

## 8 DÉTERMINATION

- ✓ AMÉLIORATION DE PROCESSUS
- ✓ EFFICACITÉ DES MÉTHODES
- ✓ NORMES ÉLEVÉES POUR LE GROUPE

# COHÉSION ET DYSFONCTION AU SEIN D'UN CA

LE MANQUE DE LEADERSHIP  
DES DIRIGEANT.E.S AMÈNE  
LE DÉSENGAGEMENT DES MEMBRES

## COHÉSION D'UN CA

- =
- compétences + opinions de chaque administratrice
  - $\phi$  gaspillage temps et énergie

## 5 dysfonctions

- 1 ABSENCE DE CONFIANCE
- 2 PEUR DES CONFLITS
- 3 MANQUE D'ENGAGEMENT
- 4 SE déRESPONSABILISER
- 5 NE PAS PRÊTER ATTENTION AUX RÉSULTATS

RÉSULTATS  
ENGAGEMENT  
RESPONSABILISATION  
DÉBAT D'IDÉES  
CONFIANCE

## OUVERTURE ET CONFIANCE

- NE PAS JUGER
- ÊTRE AUTHENTIQUE
- Humilité
- SE LAISSER INFLUENCER PLUS PAR LES AUTRES
- Expliquer plutôt que s'expliquer ou se justifier

## RESPONSABILISATION

MUTUELLE  
SE PARLER DIRECTEMENT  
LORSQUE qqch NE  
VA PAS...

PRIORISER LE SUCCÈS  
DE L'ÉQUIPE AVANT CEUI  
DE L'INDIVIDU

RÉSULTATS  
COMMUNS

## COMPRÉHENSION COMMUNE

- ↳ valeurs et comportements
- ↳ attentes et résultats
- ↳ responsabilités

ENGAGEMENT + CLARTÉ



DÉBAT D'IDÉES  
Exprimer les opinions même  
si conflits Avenir...

# LES COMPORTEMENTS D'UN CA

## COHÉSIF

1. adhérer aux valeurs de l'organisation
2. discipliné avant la réunion pendant après
3. les membres s'informent sur les sujets à l'ODJ
4. mode de prise de décisions établie & suivi partage de responsabilités complémentaires
5. être à l'écoute
6. suivre les règlements & politiques
7. être à la même page ≈
  - mission + - tendances
  - vision + - satisfactions
  - valeurs - besoins
8. membres ralliés aux décisions prises après discussions.
9. engagement des membres
10. bonne préparation des rencontres + des membres à celles-ci
11. structure de communication interne et externe efficace



## DYSFUNCTIONNEL



1. être subjectif dans le choix des membres
2. l'absentéisme
3. manque de savoir-vivre + respect
4. mauvaises communications
5. travailler en silo pour ses propres intérêts
6. incompatibilité des actions ⊕ MANQUE DE CLARTÉ > VISION, MISSION, VALEURS
7. clans au sein du CA.
8. ÉGO trop fort discussions inutiles pour la prise de décisions
9. NE PAS PRENDRE LE TEMPS DE SOULIGNER LES RÉUSSITES DE L'ÉQUIPE > AFFECTE LA COHÉSION D'ÉQUIPE
10. MÉCONNAISSANCE DES RÔLES RESPECTIFS DES MEMBRES AU SEIN DU CA.

# UN CA INCLUSIF, C'EST QUOI?

## COMMENT?

- Y ALLER PAR ÉTAPES

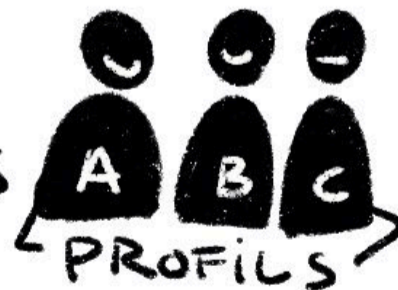


- ÉTABLIR DES OBJECTIFS

- SE DEMANDER ↴

? Quelles(s) voix MANQUE(NT)  
AUTOUR DE LA TABLE

- DÉTERMINER LES PROFILS RECHERCHÉS



- ÉTABLIR DES LIENS AVEC LES ORGANISATIONS ⇒ PRÉ-RECRUTEMENT

- À INCLURE DANS TOUTES LES PRATIQUES. ↓



## POURQUOI?

♥ ÉCOSYSTÈME EN SANTÉ =  
RECONNAÎTRE LE RÔLE  
ET L'APPORT DE CHACUN.E

♥ L'INCLUSION EST UNE ACTION  
PAS UN RÉSULTAT...

♥ POUR UNE MEILLEURE  
REPRÉSENTATIVITÉ DE  
LA COMMUNAUTÉ ↗

♥ objectif commun  
D'UN PROCESSUS D'INCLUSION

=  
CRÉER UNE CULTURE  
INCLUSIF ET UN SENTIMENT  
D'APPARTENANCE

♥ PARITÉ ENTRE  
LES GENRES ♀



♥ DIVERSITÉ



# À SE RAPPELER

LES ORGANISATIONS  
LES + PERFORMANTES  
SONT CELLES QUI  
ONT LA GOUVERNANCE  
LA + PERFORMANTE



J'AI UNE DÉCISION  
DIFFICILE ET/OU  
IMPORTANTE À  
PRENDRE...

ÇA PERMETTRE DE  
GAGNER LE RESPECT  
DES PARTIES PRENANTES

LES LEADERS PRENNENT LES  
MEILLEURES DÉCISIONS

POUR

plaire

LE BIEN DE  
L'ORGANISATION

CONTINUUM  
DE PRISE DE DÉCISION

On prend une décision  
basée sur des options  
et NON sur des  
recommandations.