

## Aperçu du thème

### Favoriser le leadership pour la refonte du système de santé au Canada

#### Dialogue avec les parties prenantes 4 mars 2014

Le McMaster Health Forum a organisé un dialogue avec les parties prenantes sur les moyens de favoriser le leadership pour la refonte du système de santé au Canada. Le dialogue a été organisé avec le soutien des Instituts de recherche en santé du Canada et de la Michael Smith Foundation for Health Research grâce à une subvention des Partenariats pour l'amélioration du système de santé (PASS) intitulée « Leadership et refonte du système de santé ». Le dialogue a réuni 20 participants provenant de partout au Canada, dont deux responsables de politiques, sept gestionnaires, six parties prenantes et cinq chercheurs. Ceux-ci ont examiné le problème, les éléments d'une approche pour faire face au problème et les enjeux liés à la mise en œuvre de ces éléments.

#### Délibération au sujet du problème

Les participants au dialogue ont mis l'accent sur six thèmes principaux lors des délibérations sur le problème : 1) l'absence d'une compréhension commune des concepts de base liés au leadership et ses objectifs au Canada, 2) l'injustice et les effets négatifs d'utiliser des termes qui laissent sous-entendre que le problème est d'une certaine façon lié à l'échec du leadership actuel, 3) les occasions manquées d'apprendre de certaines innovations et d'exemples d'excellence en matière de leadership qui existent à travers le pays et à l'étranger, 4) des structures de gestion hiérarchique et d'imputabilité qui sont en conflit avec les réalités des soins de santé comme système complexe adaptatif, 5) le degré de fragmentation du système de santé à travers le pays et les défis qui se posent lorsqu'on investit des efforts pour améliorer la coordination, et 6) la surpolitisation des soins de santé et ses effets qui peuvent décourager l'innovation et la prise de risque.



Les points de vue exprimés dans la synthèse d'information et le résumé du dialogue sont ceux des auteurs. Ils ne représentent pas nécessairement les points de vue des bailleurs de fonds.





Des participants provenant de divers milieux – gouvernements, organisations de santé et organismes de recherche – se sont réunis lors d'un dialogue au McMaster Health Forum le 4 mars 2014.

## Délibération sur les éléments d'une approche pour résoudre le problème

Les participants ont généralement convenu qu'il est nécessaire d'aller de l'avant dans trois domaines, même si des tensions demeurent, notamment entre un type de leadership axé sur la reddition de comptes et les idées en matière de systèmes complexes adaptatifs. Tout d'abord, les participants au dialogue ont généralement convenu de la nécessité de soutenir (et de manière itérative apporter de la cohérence dans le temps) aux appels à l'action à l'échelle locale, régionale, provinciale et nationale pour préparer les leaders à réaliser la transformation du système de santé afin qu'il soit de retour au sommet des classements mondiaux (par exemple, le « triple objectif »). Ils ont également convenu que ces efforts doivent favoriser l'action à l'échelle locale [et provinciale], les connexions entre les régions, ainsi que l'apprentissage à l'échelle nationale et mondiale. Deuxièmement, ils ont soutenu la promotion d'un dialogue canadien sur le langage et la logique des systèmes complexes et du leadership pour soutenir la transformation des systèmes complexes adaptatifs (y compris le cadre des capacités de leadership en santé LEADS), mais aussi sur la gestion des talents qui identifie les leaders prometteurs, favorise leur apprentissage par la pratique, et tient à rendre des comptes tout en ne les blâmant pas pour avoir pris des risques calculés. À cet égard, ils soutenaient également de permettre à d'autres de travailler — sans toutefois y mettre l'emphasis — sur des formes contextualisées de titres et de certificats, des curriculums cohérents, des bases de données, la planification des ressources humaines et des objectifs explicites pour le leadership et les programmes de leadership. Troisièmement, les participants ont demandé de renforcer les réseaux qui permettent d'identifier et d'évaluer les pratiques innovantes en matière de leadership pour la transformation du système de santé et l'amélioration du leadership, mais aussi de diffuser et d'intensifier les pratiques qui fonctionnent bien.

## Délibération sur les prochaines étapes

Les participants se sont engagés à prendre des mesures à titre individuel pour favoriser le leadership pour la refonte du système de santé, y compris : 1) en s'engageant à poursuivre la conversation, 2) en adoptant un langage plus convaincant dans tous les aspects de leur travail pour promouvoir le leadership, 3) en accroissant la visibilité et en soulignant l'importance du développement du leadership dans les réunions, 4) en fixant la « barre du leadership » plus haute pour ceux qui travaillent au sein de leur organisation, 5) en développant des outils qui favorisent l'utilisation de cadres tels que LEADS pour promouvoir le développement du leadership, et 6) en aidant les gens à utiliser des bases de données et des ressources pour faire le bilan des pratiques innovantes dans le développement du leadership, identifier les lacunes critiques et identifier les outils qui peuvent être utilisés pour améliorer l'accès à ces connaissances. Ils s'engagent également à identifier des opportunités pour s'impliquer dans des collaborations et réseaux existants (et en créer de nouveaux) qui peuvent être utilisés pour favoriser le leadership.

## Résultats du dialogue

Pour en apprendre davantage sur ce sujet, vous pouvez consulter [la synthèse d'information](#) (version anglaise) qui a été présentée aux participants avant le dialogue et le [résumé du dialogue](#) (version anglaise). Vous pouvez aussi [voir](#) ou [entendre](#) les entrevues avec les participants au dialogue. Pour obtenir une copie électronique de la synthèse et du résumé, ou pour voir ou entendre les entrevues, visitez notre site Internet [www.mcmasterhealthforum.org](http://www.mcmasterhealthforum.org) et cliquez sur « Products » dans le menu latéral. Pour accéder directement aux chaînes YouTube et iTunesU, cliquez simplement sur les icônes ci-dessous.



### >>Contactez-nous

1280 Main St. West, MML-417  
McMaster University  
Hamilton, ON Canada L8S 4L6  
Tél.: +1.905.525.9140 poste 22121  
Fax: +1.905.521.2721  
Courriel: [mhf@mcmaster.ca](mailto:mhf@mcmaster.ca)

### >>Suivez-nous

[mcmasterhealthforum.org](http://mcmasterhealthforum.org)  
[healthsystemsevidence.org](http://healthsystemsevidence.org)



[tinyurl.com/mhf-iTunesU](http://tinyurl.com/mhf-iTunesU)  
[tinyurl.com/mhf-YouTube](http://tinyurl.com/mhf-YouTube)  
[tinyurl.com/mhf-Facebook](http://tinyurl.com/mhf-Facebook)  
[tinyurl.com/mhf-Twitter](http://tinyurl.com/mhf-Twitter)

**DONNÉES PROBANTES >> IDÉES >> ACTION**