









# MODELE DE LEADERSHIP ET DE MANAGEMENT

## Pratiques qui permettent aux groupes de travail et aux organisations de relever les défis et d'obtenir des Résultats

Leadership	Management
<p> <b>scanner</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ identifier les besoins et priorités des clients et des parties concernées</li> <li>■ reconnaître les tendances, opportunités et risques qui affectent l'organisation</li> <li>■ être à la recherche des meilleures pratiques</li> <li>■ connaître les capacités des membres du personnel et les contraintes auxquelles ils sont soumis</li> <li>■ se connaître soi-même, son personnel et son organisation : ses valeurs, ses forces et ses faiblesses</li> </ul> <p><b>RÉSULTAT POUR L'ORGANISATION</b> Les managers disposent d'une connaissance actuelle et valide de leurs clients, de leur organisation et de son contexte ; ils sont conscients des effets de leur comportement sur autrui</p>	<p> <b>planifier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ fixer des buts organisationnels et des objectifs de performance à court terme</li> <li>■ développer des plans annuels et pluriannuels</li> <li>■ allouer des ressources adéquates (financières, humaines et matérielles).</li> <li>■ anticiper et réduire les risques</li> </ul> <p><b>RÉSULTAT POUR L'ORGANISATION</b> L'organisation a des résultats définis, des ressources alloués et un plan opérationnel</p>
<p> <b>focaliser</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ articuler la mission et la stratégie de l'organisation</li> <li>■ identifier les défis les plus critiques</li> <li>■ lier les buts à la stratégie organisationnelle d'ensemble</li> <li>■ déterminer les priorités clés pour l'action</li> <li>■ créer une vision commune des résultats souhaités</li> </ul> <p><b>RÉSULTAT POUR L'ORGANISATION</b> L'activité de l'organisation repose sur une mission, une stratégie et des priorités bien définies</p>	<p> <b>organiser</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ établir une structure claire d'autorité et de responsabilité</li> <li>■ assurer que les systèmes efficaces de gestion en matière de ressources humaines, de finances, de logistique, d'assurance qualité, des opérations, de l'information et du marketing soutiennent effectivement le plan</li> <li>■ renforcer les processus de mise en œuvre du plan</li> <li>■ aligner les capacités du personnel sur les activités planifiées</li> </ul> <p><b>RÉSULTAT POUR L'ORGANISATION</b> L'organisation dispose de structures, de systèmes et de processus fonctionnels pour opérer de manière efficiente ; le personnel est bien organisé et connaît les responsabilités de leur position et ce que l'on attend d'eux</p>
<p> <b>aligner/mobiliser</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ assurer la cohérence entre les valeurs, la mission, la stratégie, la structure, les systèmes et les activités quotidiennes</li> <li>■ faciliter le travail d'équipe</li> <li>■ réunir toutes les parties concernées autour d'une vision inspirante</li> <li>■ lier les récompenses et la reconnaissance aux buts de l'organisation</li> <li>■ engager les parties concernées à affecter des ressources</li> </ul> <p><b>RÉSULTAT POUR L'ORGANISATION</b> Les parties concernées – internes et externes – comprennent et soutiennent les buts de l'organisation ; elles ont mobilisé des ressources pour les atteindre</p>	<p> <b>mettre en œuvre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ intégrer les systèmes et coordonner le travail</li> <li>■ arbitrer les demandes contradictoires</li> <li>■ utiliser de manière routinière l'information pour la prise de décision</li> <li>■ coordonner les activités avec les autres programmes et secteurs</li> <li>■ ajuster les plans et l'allocation des ressources en fonction des changements de situation</li> </ul> <p><b>RÉSULTAT POUR L'ORGANISATION</b> Les activités sont faites avec efficacité, efficience et réceptivité</p>
<p> <b>être un source d'inspiration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ faire correspondre les actes aux paroles</li> <li>■ faire preuve d'honnêteté dans les interactions</li> <li>■ témoigner sa confiance envers les membres du personnel ; reconnaître la contribution des autres</li> <li>■ fournir au personnel des défis, un feed-back et un soutien</li> <li>■ être un modèle de créativité, d'innovation et d'apprentissage</li> </ul> <p><b>RÉSULTAT POUR L'ORGANISATION</b> L'organisation dispose d'un climat d'apprentissage continu et le personnel fait preuve d'engagement, même lors de revers</p>	<p> <b>suivre et évaluer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ suivre et réfléchir sur les progrès par rapport aux plans</li> <li>■ fournir un feed-back</li> <li>■ identifier les changements nécessaires</li> <li>■ améliorer les processus, procédures et outils</li> </ul> <p><b>RÉSULTAT POUR L'ORGANISATION</b> L'organisation met à jour les informations sur ses réalisations et sur ses résultats, applique les leçons apprises et les connaissances acquises, et ce, en mode continu</p>