



Le leadership en santé au Canada : 2025

Commandée par le Réseau canadien pour le leadership en santé (RCLS), cette étude de 2025 fournit un portrait actualisé de la perception de la relève en leadership en santé à travers le Canada.

Les exigences du système dépassent les capacités de leadership



Moins de 40 % considèrent les leaders comme hautement compétents; un écart croissant entre les compétences en leadership et les exigences du système

Priorités de développement : innovation, changement, collaboration et création de cultures organisationnelles saines

Les bassins de leaders émergents et de niveau intermédiaire sont sous pression



Plus de 40 % signalent des lacunes modérées à importantes dans l'offre de leadership émergent et intermédiaire

Les bassins de relève sont érodés par l'épuisement professionnel, la charge de travail et une planification de la relève incohérente

Le développement du leadership est soutenu de manière inégale



Offrir du temps protégé



Évaluer l'impact du développement

Bien que de nombreuses organisations offrent un développement formel, seulement 26 % accordent du temps protégé pour le développement et 33 % en évaluent l'impact

Les lacunes en leadership ont un impact croissant sur les organisations



Plus de 60 % déclarent que les lacunes en leadership nuisent à la performance organisationnelle



Plus de 55 % signalent que cet impact a augmenté au cours des cinq dernières années

Soutien incohérent pour l'engagement et la sécurité psychologique



Moins de 50 % rapportent que les organisations accordent la priorité à l'engagement



30 % ne signalent aucun soutien à la sécurité psychologique

La diversité croît aux niveaux émergents, mais pas dans la prise de décision de haut niveau



La représentation s'améliore aux niveaux émergents, mais ne progresse pas vers les rôles de direction ou de haute direction

Appel à l'action

Ce qu'il faut, c'est un investissement coordonné à l'échelle du système dans le développement du leadership, fondé sur des données probantes et responsable.

En parallèle, les leaders peuvent agir dès maintenant dans leur propre sphère d'influence :



1. Réserver du temps pour le développement du leadership.

Réserver et défendre du temps pour que les leaders se concentrent sur le changement, la gestion des personnes et l'amélioration du système.



2. Renforcer les parcours de leadership.

Identifier les dirigeants à fort potentiel et relier leur développement à des rôles concrets, à des programmes de mentorat et à des plans de relève.



3. Mettre l'accent sur les compétences fondées sur des données probantes.

Donner la priorité à des compétences telles que la pensée systémique, l'innovation et la création d'une culture d'entreprise, en alignant l'apprentissage sur les défis opérationnels réels.



4. Utiliser l'engagement et la sécurité psychologique comme indicateurs de leadership.

Considérer l'engagement de l'équipe, la confiance et la sécurité psychologique comme des indicateurs avancés de l'efficacité du leadership.



5. Mesurer ce qui change.

Utilisez des mesures concrètes de l'impact, telles que la rétention du personnel, l'évolution des comportements de leadership et les résultats de l'équipe.



6. Favorisez la diversité par le biais de parcours professionnels et de décisions.

Veillez à ce que des leaders issus de la diversité soient véritablement pris en compte dans la planification de la relève, le parrainage et les décisions de la haute direction.