

**PROGRAMME  
DE LEADERSHIP  
NATIONAL**

→ pour  
un changement  
du système  
de santé



# Leadership Transformationnel

Dr. Yene Assegid  
Mercredi 4 décembre  
14.00 à 16.30



“Si tu veux aller vite, marche seul;  
mais si tu veux aller loin,  
marchons ensemble.”

~ Proverbe Africain

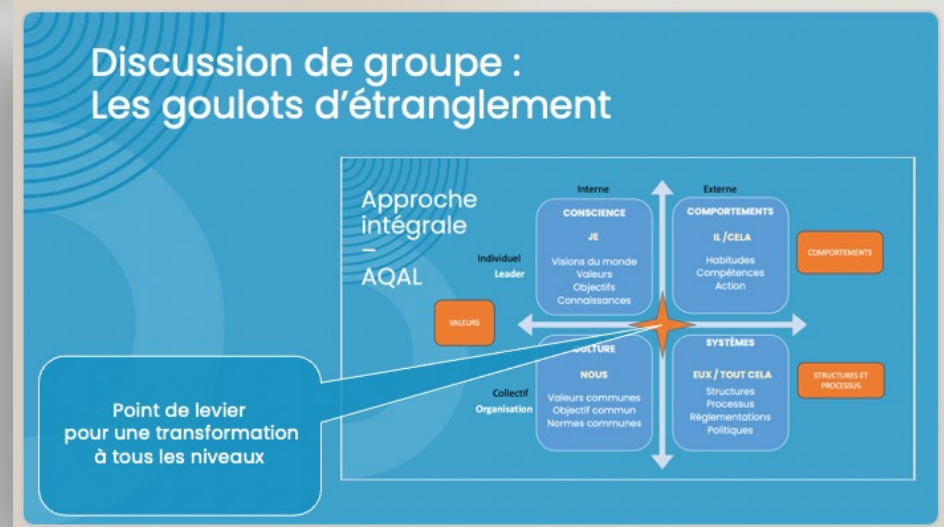
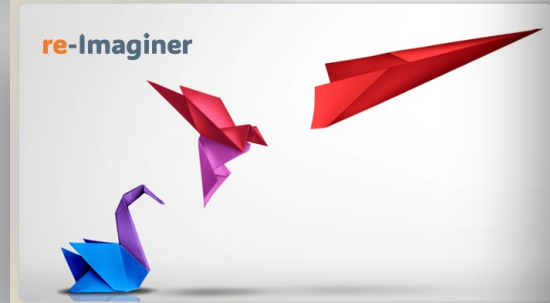
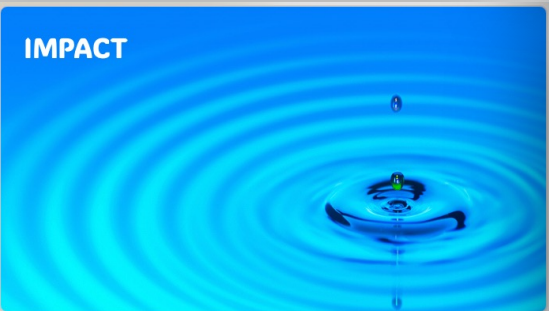
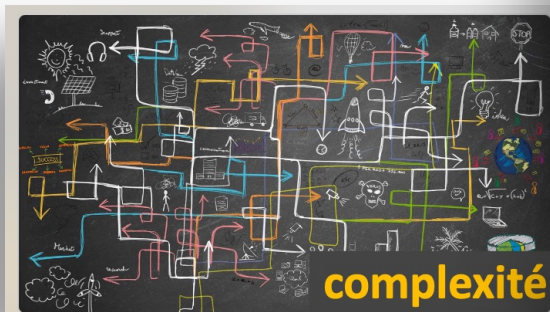
# Objective

Cette séance vise à **renforcer et à capitaliser sur les compétences de leadership transformationnel** dans un contexte dynamique et en constante évolution pour naviguer efficacement dans des environnements complexes.





# Nos éléments





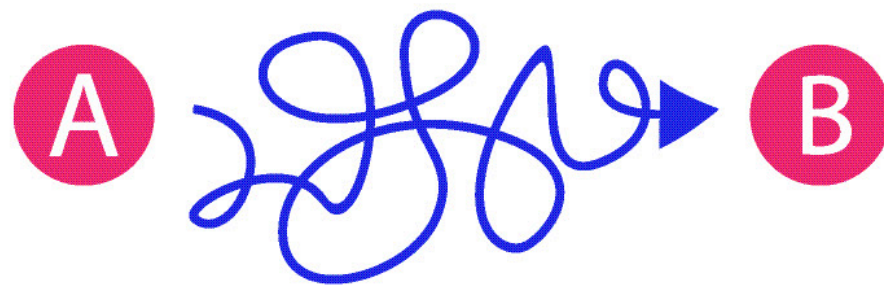


**Changement**

Faire les choses autrement  
C'est un changement de comportement

**Transformation**

Une nouvelle façon d'être  
C'est un changement de valeurs







## Exemple de Type de Leadership

- Autocratique
- Démocratique
- Laissez-faire
- Transactionnel
- Directif
- Visionnaire
- Serviteur
- Transformationnel
- Etc.



# Leadership transformationnel

... Il s'agit de **transformer une réalité actuelle en une réalité désirée** en se basant sur une inspiration, de l'influence et une vision commune.

Le leadership transformationnel provoque des **changements chez les individus et dans les systèmes.**

Des changements significatifs et positifs chez les adeptes avec le but de **faire des adeptes des leaders à leur tour.**



A monarch butterfly and its life cycle stages on a branch. The butterfly is on the left, with its wings spread, showing orange and black patterns. To its right, a caterpillar, a chrysalis, and another caterpillar are visible on a thin branch. The background is a soft, greenish-yellow gradient.

# Leadership transformationnel

Pourquoi maintenant ?

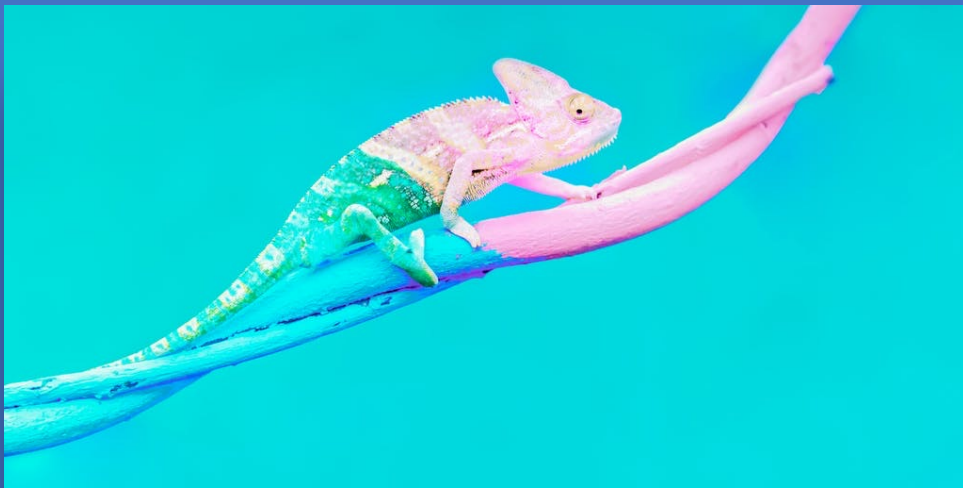




Leadership  
Transformationnel  
12 compétences



## 1. Adaptabilité



- Accepter et prendre en compte le retour d'information et y répondre
- Maintenir l'intégrité



## 2. Équilibre



- Dissociation
- Laisser faire
- Laisser venir
- Reconnaître le chaos
- Trouver son calme et se centrer





### **3. Lâcher prise**

Abandonner les  
anciennes méthodes  
lorsqu'elles ne sont  
plus utiles



## 4. Incertitude

Reconnaître que l'absence de certitudes sur les résultats est inévitable;  
Et qu'une maîtrise totale n'est pas réalisable.

**« On ne craint pas l'inconnu mais plutôt la perte de ce qui est connu » ~  
*J. Krishnamurti***



## 5. Détecter des modèles

- Identifier les modèles dans le chaos apparent
- Repérer les schémas saillants
- Voir la simplicité au-delà de la complexité.





## 6. Rechercher de la diversité

- Recherche et prise en compte de perspectives diverses.



# 7. Emergence



Cultiver un contexte favorable à l'apparition de nouveaux événements

Anticiper l'avenir émergent et y accorder de l'attention.

# 8. Expérimenter

- Audace, courage et intention
- S'aventurer vers l'inconnu en ayant confiance que d'autres vous y rejoindront







## 9. Inviter

Inviter proactivement ceux qui sont prêts à se joindre à vous dans l'exploration de nouvelles approches

## 10. Apprentissage rapide



- Légèreté
- Esprit ludique
- Cultiver une flexibilité tant dans les croyances que dans les actions



## **11. Bien-être**

Cultiver le bien-être personnel et collectif au sein de l'environnement, surtout lorsqu'il est stressant





## 12. Rester connecté


Rester connecté à ce qu'il se passe sans se perdre dans ses émotions



Pause







# Réflexion individuel – 10 minutes

Examinez la carte contenant les **12 compétences**.

- **Choisissez :**

- 2 compétences dans lesquelles vous excellez vraiment.
- 1 compétence sur laquelle vous devez encore travailler.

- **Réfléchissez :**

- Comment pouvez-vous maintenir et exceller dans les compétences où vous êtes fort(e) ?
- Quelle petite action pouvez-vous entreprendre pour travailler sur la compétence que vous souhaitez développer ?





# En Groupe: Partage et Redevabilité

Examinez la carte contenant les **12 compétences**.

- Partagez en **1 minute** votre point fort, vos domaines à développer et la petite action à laquelle vous vous engagez.
- Prenez également **1 minute** pour demander au groupe de vous apporter un soutien pour rester redevable à votre engagement et comment le faire de la meilleure manière de le faire.

# Pensée Systémique

## Pourquoi

Intégrer les acteurs

Prise de décisions

Atteindre les objectifs de la vision

Gouvernance

Le système dans sa globalité

## Pour qui

Pour tous les acteurs de la Santé

Pour l'ensemble de la population

## De quoi s'agit-il

Analyser - Collecter des indicateurs

Vision commune

Objectifs partagés

Prendre en compte tous les parties prenantes

Travailler de manière collective

## Comment faire

Synergie

Expérience  
Échange  
Concertation

Stratégie pour atteindre la vision

Engagement Individuel  
Collectif  
Communautaire

Partager les données à les informer Collectifs

Plan d'actes Unique (alignement)

Redevabilité  
Rôle à resp

Inclusion

# Réflexion Goulots d'étranglement



Les goulots d'étranglement identifient les obstacles majeurs à la transformation du système de santé en République centrafricaine.

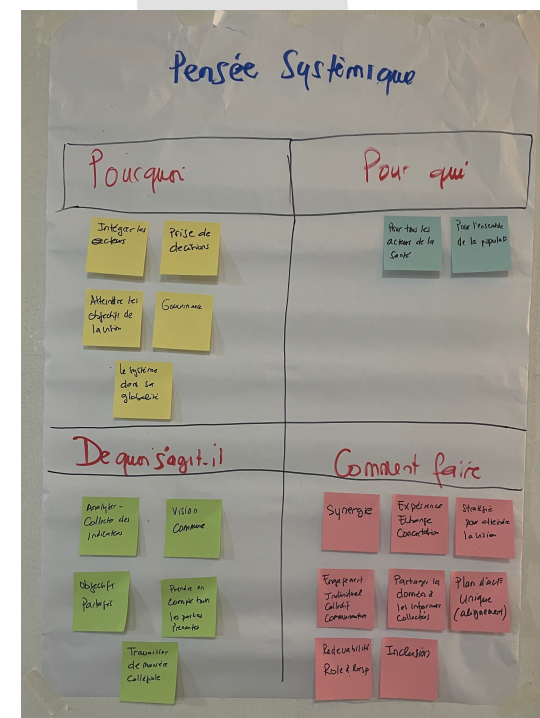
# Réflexion Goulots d'étranglement

## Domaines nécessitant des réformes :

- Gouvernance et transparence.
- Efficacité du système et gestion des ressources humaines.
- Collaboration, respect des rôles et responsabilités.
- Équité en matière de genre et de culture.

## Priorités pour les solutions :

- Instaurer des mécanismes de gouvernance transparents.
- Améliorer la gestion des ressources humaines.
- Promouvoir une culture de collaboration.
- Décentraliser les prises de décision.
- Traiter la corruption et la résistance au changement.

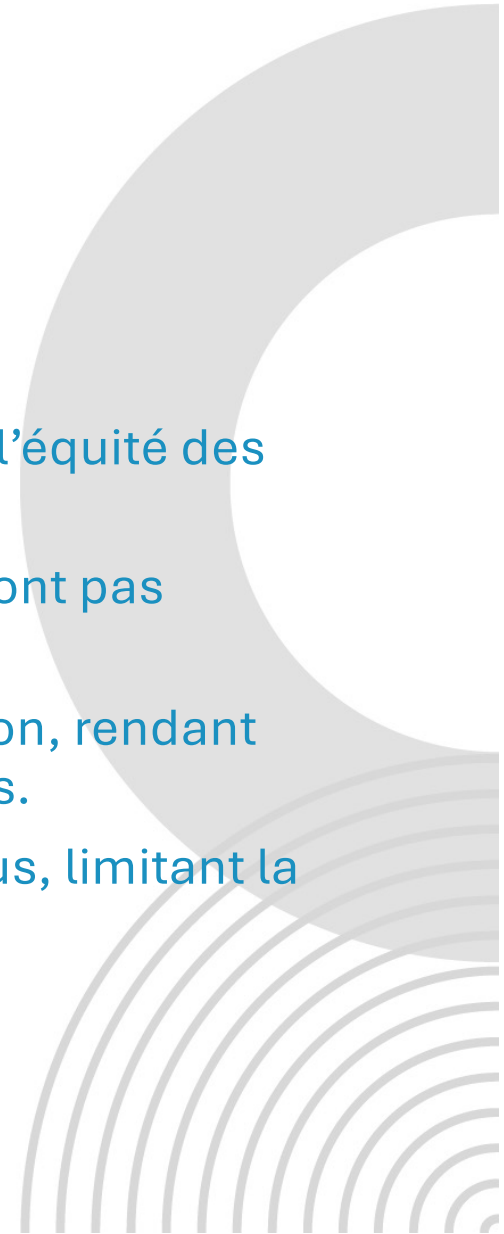




# 1. Bonne gouvernance

Goulots d'étranglement :

- Népotisme et conflits d'intérêts, nuisant à la transparence et à l'équité des décisions.
- Impunité généralisée, où les comportements inappropriés ne sont pas sanctionnés, ce qui fragilise la confiance dans le système.
- Absence de mécanismes de redevabilité et de responsabilisation, rendant difficile la mise en œuvre des réformes et l'atteinte des objectifs.
- Trop d'autorité concentrée entre les mains de quelques individus, limitant la collaboration et la délégation de pouvoirs.



## 2. Insuffisance de ressources humaines qualifiées

Goulots d'étranglement :

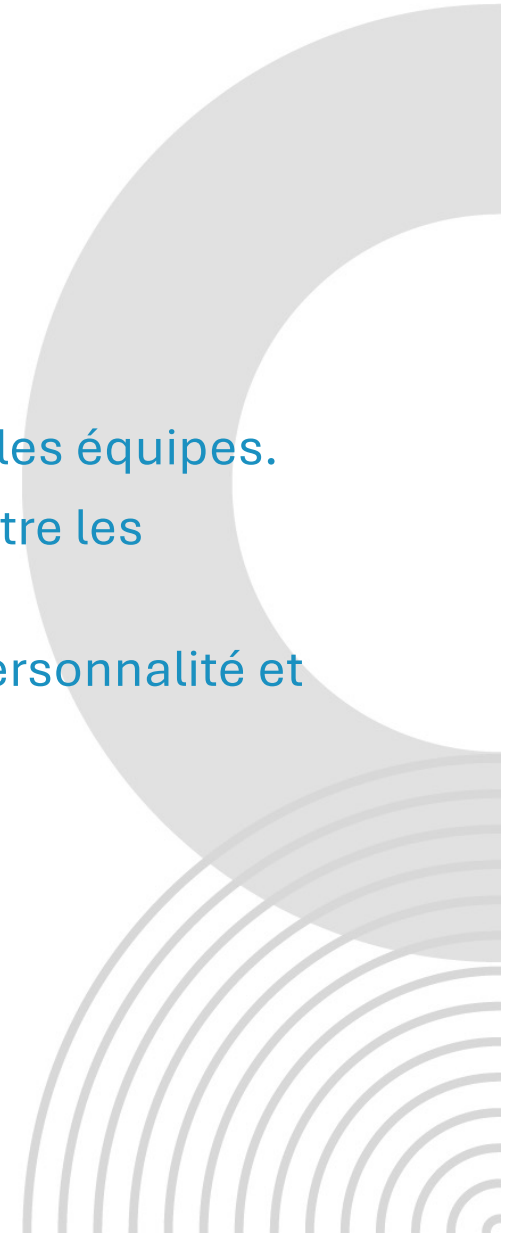
- Manque de compétences et de formation continue dans des domaines essentiels pour la gestion de la santé publique.
- Difficile rétention des talents et faible motivation des professionnels de santé en raison de conditions de travail défavorables et d'un manque de reconnaissance.
- Inégalités dans l'accès à la formation et aux opportunités de développement professionnel.



# 3. Manque d'esprit d'équipe

Goulots d'étranglement :

- Résistance à la collaboration et manque de coordination entre les équipes.
- Travail en silo, sans véritable communication et coopération entre les différents niveaux de gestion et d'exécution.
- Absence de culture de travail en équipe, avec des conflits de personnalité et des divergences de vision.

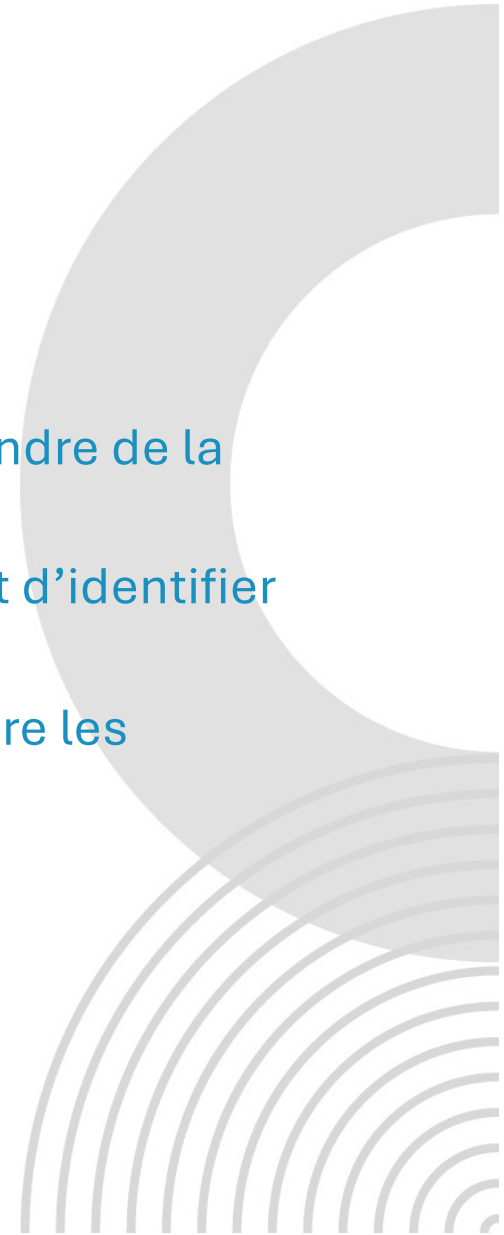




## 4. Non-respect des rôles et des responsabilités (redevabilité)

Goulots d'étranglement :

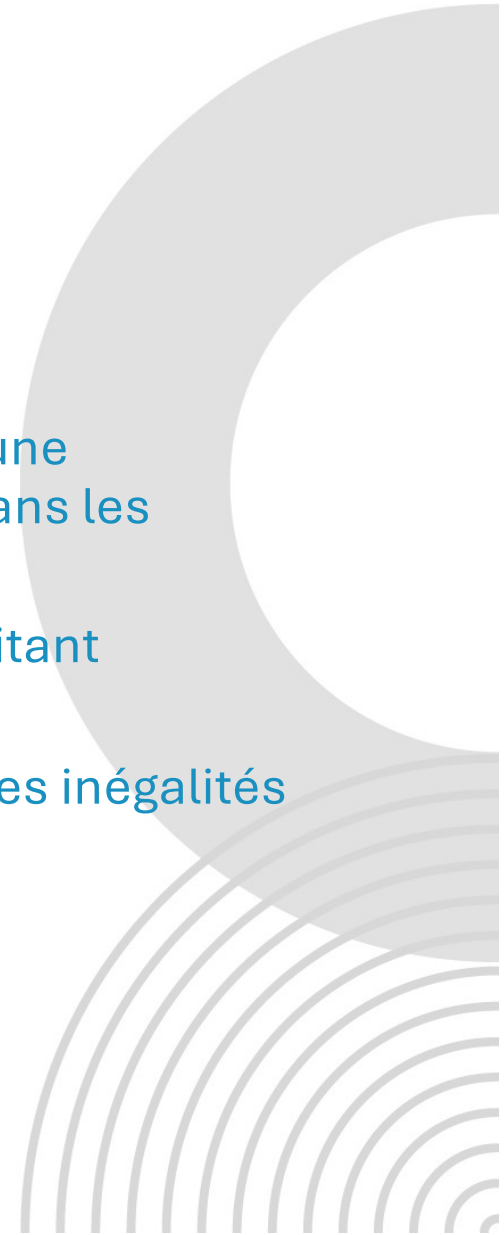
- Manque de clarté dans les rôles et responsabilités, ce qui engendre de la confusion et un faible niveau de responsabilité individuelle.
- Absence de suivi et d'évaluation des performances, empêchant d'identifier les forces et faiblesses dans la mise en œuvre des tâches.
- Difficulté à motiver et responsabiliser les individus pour atteindre les objectifs collectifs.



## 5. Culture et genre

Goulots d'étranglement :

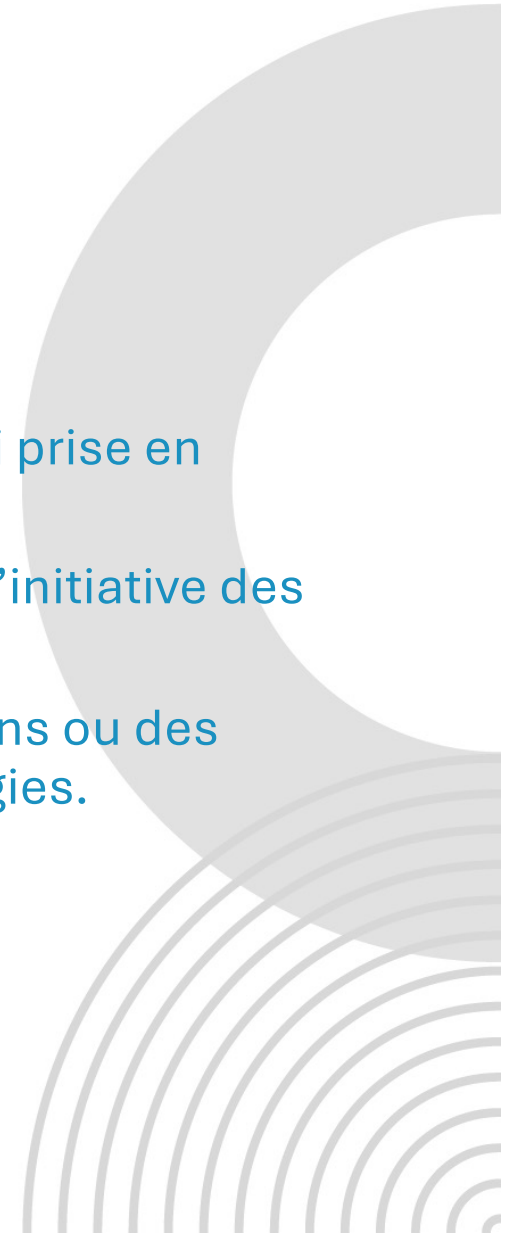
- Discrimination de genre, avec des stéréotypes qui empêchent une participation égale et équitable des femmes et des minorités dans les processus décisionnels.
- Préjugés culturels qui nuisent à l'efficacité de la gestion, en limitant l'inclusion et la diversité dans les équipes.
- Pratiques de leadership qui favorisent une hiérarchie rigide et des inégalités de traitement entre les sexes et les groupes.



## 6. Centralisation des décisions

Goulots d'étranglement :

- Trop de décisions prises au niveau central, sans consultation ni prise en compte des réalités locales.
- Manque de délégation de pouvoir, ce qui réduit l'autonomie et l'initiative des responsables à tous les niveaux du système de santé.
- Absence de prise en compte des besoins spécifiques des régions ou des communautés dans la formulation des politiques et des stratégies.





# 7. Réticence au changement

Goulots d'étranglement :

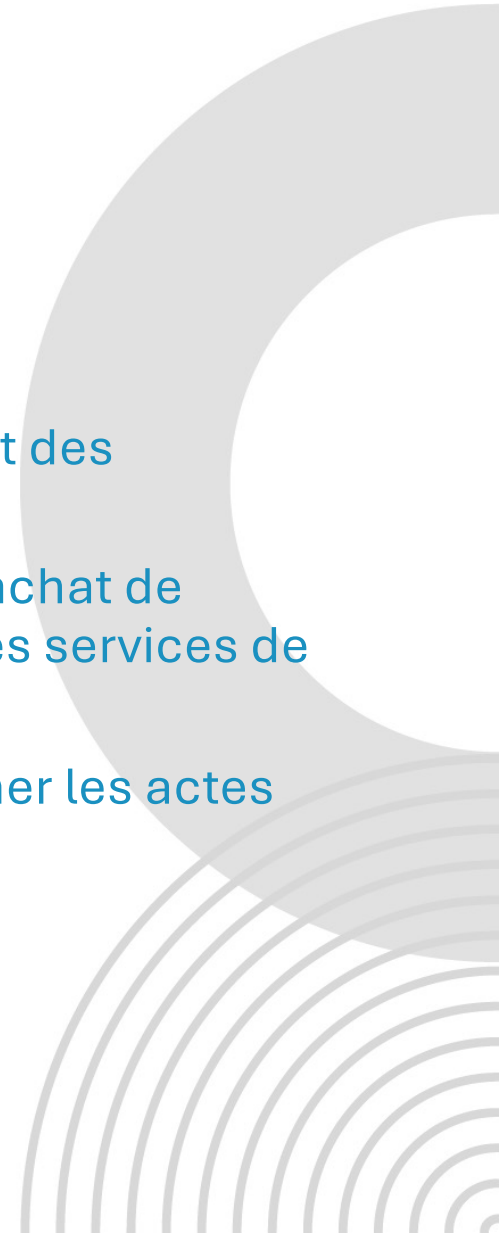
- Résistance culturelle et comportementale au changement, avec une préférence pour les méthodes et pratiques traditionnelles.
- Manque d'adaptabilité et de flexibilité face aux nouvelles idées ou réformes.
- Peur du changement, souvent alimentée par un manque de communication et de formation sur les bénéfices de ces réformes.



## 8. Manque d'efficacité

Goulots d'étranglement :

- Pratiques négatives dans la gestion des ressources humaines et des finances, réduisant l'efficacité du système de santé.
- Mauvaise gestion des ressources allouées, notamment dans l'achat de médicaments et équipements, entravant ainsi l'amélioration des services de santé.
- Manque de mécanismes de contrôle pour prévenir et sanctionner les actes de corruption, favorisant ainsi un climat d'impunité.



# Travail en Groupe: Instruction

- 1. Formez vos groupes :** Rejoignez le groupe qui vous a été attribué avec votre thématique spécifique de "goulots d'étranglement".
- 2. Analysez ensemble :**
  1. Discutez du problème identifié dans votre thématique.
  2. Réfléchissez à une action simple et concrète que vous pouvez :
    1. **Commencer** pour initier un changement,
    2. **Arrêter** pour éliminer un obstacle,
    3. **Continuer** pour renforcer une pratique efficace.
- 3. Élaborez un plan d'action :**
  1. Définissez clairement l'action choisie.
  2. Identifiez qui fera quoi et comment l'action sera suivie.
- 4. Temps alloué :** Vous avez **15 minutes** pour travailler sur cette tâche en groupe.
- 5. Préparez une restitution :** Préparez un résumé de votre plan d'action à partager avec le reste des participants.



# Travail en Groupe: Instruction pour la Restitution

1. En haut de votre **Flipchart**, écrivez clairement **le goulot d'étranglement abordé**.
  2. Divisez la feuille en trois colonnes : **Commencer, Arrêter, Continuer**.
  3. Remplissez chaque colonne avec des actions concrètes :
    1. **Commencer** : Ce que vous allez commencer à faire.
    2. **Arrêter** : Ce que vous allez arrêter de faire.
    3. **Continuer** : Ce que vous allez continuer à faire.
  4. Assurez-vous que les idées soient claires et bien visibles pour les partager avec le groupe.
- **Temps alloué : 10 minutes.**
  - Faites simple et efficace ! 😊



1. **Lisez et affinez votre vision** : Prenez un moment pour lire attentivement votre vision et apportez-y des ajustements si nécessaire.
  2. **Ensuite, lisez votre intention** pour l'atelier et posez-vous la question : "**Ai-je atteint mon intention ?**"
  3. **Écrivez un mot d'encouragement pour vous-même** :
    1. Commencez par écrire "**Cher(ère) [votre prénom]**".
    2. Ajoutez une action ou un objectif que vous souhaitez accomplir.
    3. Terminez par "**Tu peux le faire !**".
- **Exemple :**  
*"Chère Marie, reste concentrée et déterminée - tu peux le faire !"*
  - Prenez quelques minutes pour cette activité ! 😊



Au final, le leadership c'est pour nous et les nôtres !





