

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES DE GESTION

COMPRÉHENSION DE L'ORGANISATION

Définition : Comprendre les rouages, la structure et la culture de l'organisation ainsi que le contexte politique, social et économique dans lequel elle évolue. Cela signifie comprendre les rôles, les perspectives et les objectifs d'autres personnes ainsi que les dynamiques relationnelles qui existent et qui influent sur les objectifs plus larges. Cela signifie gérer le contexte environnemental dans lequel la personne exerce ses activités (clients, partenaires, emplacement géographique, culture). Cela signifie aussi être capable d'identifier les véritables preneurs de décision de même que ceux qui les influencent. Cela nécessite de pouvoir prédire l'effet qu'auront des occasions, des situations ou des événements nouveaux sur les personnes et les groupes de l'organisation et d'être à l'aise et polyvalent dans différents contextes politiques, sociaux et d'affaires.

Gradation de l'échelle : *Compréhension progressivement plus profonde de sa propre organisation et de celle des autres*

Niveau 1 Comprendre la structure formelle	Niveau 2 Comprendre et utiliser la structure informelle	Niveau 3 Utiliser le contexte et la culture de l'organisation	Niveau 4 Comprendre le contexte politique, les dossiers et les influences externes de l'organisation	Niveau 5 Comprendre un large éventail de milieux politiques, culturels et sociaux et y évoluer efficacement
<ul style="list-style-type: none"> Reconnaître et (ou) utiliser la structure formelle ou la hiérarchie d'une organisation (son organigramme) pour réaliser des objectifs. Comprendre la filière hiérarchique, le pouvoir positionnel, les règles et règlements, les politiques et procédures, les procédures normales d'exploitation, etc. Démontrer une compréhension de l'environnement général dans lequel évoluent le portefeuille, la direction et le PARI. Comprendre les liens entre son propre secteur et les grands objectifs du CNRC, ses dossiers stratégiques, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Démontrer une bonne compréhension de la structure, de la culture et des règles non écrites et informelles. Utiliser les structures informelles d'une organisation, y compris le réseautage, pour faire progresser son travail et obtenir des informations et de l'aide. Reconnaître les acteurs clés, ceux qui ont une influence sur les décisions, etc., et faire appel à ces personnes pour faire avancer le travail. Appliquer ces connaissances quand la structure formelle ne fonctionne pas aussi bien qu'on le souhaiterait. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaître les limites organisationnelles tacites, et ce qui est possible ou ne l'est pas à certains moments ou dans certaines situations. Reconnaître et utiliser les composantes de la culture organisationnelle (le langage, etc.) qui produiront la meilleure réponse. S'adapter rapidement à diverses cultures et circonstances au sein de l'organisation. Être conscient d'événements extérieurs au CNRC qui ont une incidence sur l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaître, décrire et utiliser efficacement les rapports de pouvoir et politiques au sein de l'organisation (alliances, rivalités) avec un sens aigu de leur incidence sur l'organisation. Utiliser cette compréhension au moment de mettre en œuvre de nouvelles initiatives, de proposer de nouvelles manières de procéder, etc. Prévoir les problèmes, les défis et les résultats et agir efficacement pour positionner le mieux possible le portefeuille, la direction et le PARI Démontrer sa compréhension de la vision du CNRC au moment de donner des conseils sur l'orientation du portefeuille ou du programme. Utiliser des relations, des partenariats et des alliances au sein de l'organisation pour avoir un impact étendu. 	<ul style="list-style-type: none"> Démontrer une vaste compréhension du contexte politique, social et économique dans lequel le CNRC mène ses activités. Être à l'aise dans une grande variété de contextes sociaux, politiques et culturels. Savoir et pouvoir expliquer pourquoi l'organisation agit comme elle le fait; utiliser sa compréhension étendue du contexte pour donner des conseils sur les orientations futures du CNRC. Reconnaître les problèmes sous-jacents, les possibilités ou les forces politiques externes qui influent sur l'organisation, par exemple les initiatives de changement stratégiques, les tendances des marchés, les changements démographiques, les politiques syndicales, les questions nationales ou historiques qui ont une incidence sur l'organisation, etc. Chercher à changer la culture et les pratiques de l'organisation pour que celle-ci réussisse encore mieux.