

Définition : Insuffler de l'énergie aux employés et leur donner une orientation et un but, susciter l'enthousiasme et un élan à l'égard du changement. Cela signifie donner aux gens le goût de travailler à réaliser une vision inspirante en adhérant aux valeurs du CNRC et en les incarnant dans tous les aspects de leur travail. Cela signifie présenter clairement les buts et les objectifs et s'assurer que les personnes sous sa direction œuvrent en collaboration vers un but commun. Cela signifie aussi fournir aux employés les ressources et la motivation dont ils ont besoin pour s'épanouir et leur demander d'assumer la responsabilité de leur propre succès.

Gradation de l'échelle : L'échelle montre une progression depuis le fait de favoriser l'ouverture et le respect au sein de sa propre unité jusqu'au fait d'inspirer toute l'organisation à tendre vers une (nouvelle) vision commune pour l'avenir ou pour un état futur.

<p>Niveau 1</p> <p>Favoriser le respect, la dignité et l'intégrité individuelle au travail</p>	<p>Niveau 2</p> <p>Faciliter le changement et habiliter les employés à s'épanouir</p>	<p>Niveau 3</p> <p>Favoriser la cohésion du groupe, la cohésion autour d'un but commun et la participation</p>	<p>Niveau 4</p> <p>Démontrer une passion pour les activités du CNRC et susciter l'enthousiasme à l'égard du changement</p>	<p>Niveau 5</p> <p>Inspirer un engagement à l'égard de la réussite soutenue du CNRC et de sa transformation continue</p>
<ul style="list-style-type: none"> • En donnant l'exemple, favoriser une culture du respect, de l'équité et de la confiance où les gens se sentent estimés et reconnus pour leur contribution particulière. • Reconnaître les réalisations, les connaissances et les compétences individuelles. • Se montrer ouvert aux idées des autres ou à l'influence des autres (p. ex., penser que les autres ont quelque chose de valable à dire ou à offrir, quelle que soit leur position ou opinion). • Faciliter un dialogue ouvert et franc et créer un environnement sûr pour apprendre et pour donner et recevoir de la rétroaction. • Suggérer d'autres avenues ou solutions possibles lorsque les solutions ou la vision courantes ne s'appliquent plus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Attribuer le pouvoir de prendre des décisions aux employés de première ligne ou à ceux qui sont les principaux responsables des résultats produits. • Déléguer des tâches à d'autres pour leur donner l'occasion de s'épanouir, tout en leur offrant des conseils, de la rétroaction et du soutien pour assurer leur succès. • Encourager les autres à réaliser leur plein potentiel en soutenant des efforts d'apprentissage qui profiteront à tous, créant ainsi une culture de l'apprentissage continu au sein du groupe et dans toute l'organisation. • Encadrer et former en fournissant une rétroaction rapide et constructive et en se montrant sensible à la diversité et à des besoins variés. • Partager ses connaissances et ses meilleures pratiques avec les autres pour contribuer à leur perfectionnement continu. • Favoriser la compréhension du changement : gérer efficacement la résistance ou les réactions négatives au changement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apporter au groupe une énergie positive; communiquer un but collectif et expliquer clairement la proposition de valeur du CNRC ou les changements que souhaite faire l'organisation. • Faire participer les autres à la planification et à la mise en œuvre du changement et, ce faisant, gagner leur adhésion. Aider les autres à composer avec leur résistance au changement. • Récompenser la contribution des membres du groupe; faire connaître les réalisations et les talents individuels et collectifs dans diverses fonctions, comme il convient. • Créer un climat de travail participatif où le personnel comprend les buts et les objectifs du groupe ou du projet de changement. • Expliquer à ses collègues, au personnel ou aux clients pourquoi le changement est nécessaire, quels sont ses avantages, ce qui est en jeu et l'effet positif qu'aura le changement sur les employés et l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Susciter l'enthousiasme et l'engagement chez les gens en traduisant la vision, la mission et les valeurs de l'organisation dans des termes pertinents par rapport au travail en cours de réalisation. • Traduire des stratégies de changement organisationnel en buts, processus et échéanciers spécifiques et concrets. • Afficher, outre des visées claires, de la conviction, de l'optimisme et une détermination à exceller; représenter un modèle à suivre. • Montrer une véritable passion pour la recherche et la technologie du CNRC et défendre sa proposition de valeur auprès des partenaires, clients et autres intervenants. • Faciliter la démarche de découverte et d'apprentissage du groupe en lui présentant une définition du changement qu'il pourra faire sienne. • S'assurer que les autres comprennent et endossent clairement la mission, les buts et l'orientation du groupe et qu'ils les soutiennent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Par son leadership, montrer aux autres comment exécuter les stratégies qui feront passer l'organisation de son état actuel à son état futur. • Agir pour s'assurer que les autres comprennent la stratégie et le mandat du CNRC et y adhèrent, et créer un climat engagé et dynamique pour contribuer à leur mise en œuvre. • Être authentique; communiquer une vision du changement à long terme qui présente un attrait pour les autres, au sein du groupe et au-delà. • Prêter une oreille attentive et répondre à toute résistance ou préoccupation quant à l'avenir de l'organisation; favoriser un climat de transformation continue qui permettra à l'organisation de demeurer souple et de rester « la meilleure ». • Renforcer la vision du changement et s'assurer que les méthodes et pratiques organisationnelles sont alignées en conséquence. • Être un leader inspirant qui conduit le groupe à créer quelque chose de véritablement innovant et distinctif pour le CNRC; se faire publiquement le champion de la culture ou de la stratégie du CNRC pour gagner des appuis et un engagement étendus.