FICHE D’ÉTUDE EX DU GC · COMPÉTENCE CLÉ EN LEADERSHIP 5

Promouvoir l’innovation et orienter le changement

Processus de sélection du groupe de la direction (EX) du gouvernement du Canada, évalués selon les six compétences clés en leadership

5 comportements de directeur · 3 inefficaces

Les dirigeants ont le courage et la résilience nécessaires pour remettre en question les idées conventionnelles. Ils créent un environnement propice aux idées audacieuses, à l’expérimentation et à la prise de risques en toute connaissance de cause. Ils perçoivent les revers comme une bonne occasion de comprendre et d’apprendre. Les dirigeants s’adaptent au changement en harmonisant et en modifiant les jalons et les objectifs afin de maintenir leur dynamisme.

Comportements efficaces : Directeur

S’assure que les employés recourent à de solides pratiques de gestion du risque

Exemples de comportements du SCT, ligne 336

Cerne les opportunités d’innovation et les obstacles à l’innovation et propose des approches créatives

Exemples de comportements du SCT, ligne 337

Met en œuvre des pratiques qui permettent d’apprendre des échecs et erreurs

Exemples de comportements du SCT, ligne 338

Ajuste les plans et les stratégies en fonction de la portée et de la cadence du changement

Exemples de comportements du SCT, ligne 339

Fait preuve de résilience et de maîtrise, et conserve une attitude positive dans un climat d’incertitude et d’ambiguïté

Exemples de comportements du SCT, ligne 340

Un exemple commenté : Un changement qui s’est heurté à de la résistance

Ce qu’elle démontre : Elle montre une gestion rigoureuse des risques, l’apprentissage à partir d’un revers et l’adaptation des plans au rythme du changement.

Comment un comité la lit

Visez un changement que vous avez mené et ses risques, ce que vous avez appris quand quelque chose n’a pas fonctionné, et comment vous avez accompagné les gens.

Comportements inefficaces, pour tous les rôles

- Laisse les employés à eux-mêmes dans les périodes de changement ou consacre trop peu de temps à répondre à leurs inquiétudes
- Met en œuvre le changement sans structure cohérente, ajoutant de la confusion à l’égard des priorités et des échéances
- Résiste au changement, même si les méthodes en vigueur sont inadéquates

ExamDragon, examdragon.com/gc-ex/fr. ExamDragon est une préparation indépendante. Les noms et les documents du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de la Commission de la fonction publique du Canada, de l’École de la fonction publique du Canada et du gouvernement du Canada servent seulement à décrire la sélection des cadres, et chaque texte officiel cité ici renvoie à sa source.