



Motivation en fonction d'un but commun

Les leaders efficaces stimulent le développement d'un impératif moral en :

- tissant des liens avec tout le monde, y compris les personnes qui sont en désaccord ou qui sont sceptiques, voire cyniques ;
- s'efforçant d'écouter et de comprendre le point de vue des autres ;
- faisant preuve de respect envers tous ;
- créant des conditions qui favorisent les rapports en lien avec ce but.

Les leaders doivent d'abord établir leur propre objectif moral, et intégrer leurs valeurs personnelles, la persévérance, l'intelligence émotionnelle et la résilience.



Orientation ciblée

L'adoption d'objectifs inspirants ne suffit pas à maintenir la focalisation. Il s'agit d'un processus nécessitant dès le départ un engagement soutenu et tenace envers la réalisation de grands objectifs.



Objectifs produisant un impact

Approche en quatre étapes pour faire face au problème de l'« initiative » :

- Faire preuve de transparence
- Développer une approche collaborative
 - Élaborer une stratégie claire
 - Cultiver l'engagement

Cultures collaboratives

Leadership

Obligation de reddition de comptes

Enrichissement de l'apprentissage

Leadership axé sur le changement



Le nouveau processus de changement s'oriente vers une vision plus organique, axée sur la diffusion de l'expertise et l'apprentissage continu



- Le nouveau processus de changement

- Utilisation équilibrée des stratégies de pression et d'attraction



- Développer l'expertise et l'intégration verticalement et horizontalement



Stratégie claire

Le développement de nouvelles compétences (capacités) – particulièrement de concert avec d'autres employés – améliore la clarté, ce qui favorise l'engagement.

La cohérence devient une fonction de l'interaction entre l'explicitation des idées et la culture de changement.

	Faible	Explicitation	Élevée
Climat de changement	Élevé	Superficialité	Profondeur
	Faible	Inertie	Résistance