**MENER LA TRANSFORMATION #43 :**

**RESSOURCES (Découvrir et saisir les ressources)**

Que faut-il pour être des leaders efficaces dans le renforcement des capacités vers l’accomplissement des visions et objectifs audacieuses? La différence entre les leaders qui ne se spécialisent que dans l’analyse des situations, et ceux qui vont au-delà des analyses pour mener réellement la transformation est le développement de la capacité nécessaire pour exécuter les visions claires et convaincantes.

1. IDENTIFIER LES PRINCIPALES CAPACITES QU’IL FAUT POUR EXECUTER LA VISION (LES LEADERS, L’ARGENT, LES SYSTEMES, ETC.)
2. ADOPTER LE PRINCIPE DU «POUVOIR DES GENS»

Toutes les ressources proviennent des gens. Ceci est la vérité fondamentale sur le renforcement des capacités que les leaders de transformation doivent embrasser. L’implication pratique est la priorisation de cultiver les relations de confiance, de respect et de responsabilité avec les personnes clés avec des ressources.

Le slogan doit être: « Plus de gens, plus de ressources! »

La capacité est tout du «Pouvoir des gens!»

1. IDENTIFIER LES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES
* Les gens qui partagent la vision.
* Les gens qui sont disposés à apporter des contributions vitales à l’exécution de la vision.
1. CULTIVER DES RELATIONS DE «PARTENARIAT DE LEADERSHIP»

Un bon nombre de personnes aux moyens ne veulent pas seulement ressourcer la mise en œuvre des projets. Elles veulent mener le changement. Il est donc important de développer une culture où ces partenaires s’engagent à co-mener les initiatives transformationnelles.

1. DEVELOPPER DES STRATEGIES DE COMMUNICATION ET DES MESSAGES

Il y a une appréciation générale de la nécessité de stratégies pour l’exécution de la vision. Toutefois, une partie importante de ça doit être des stratégies pour identifier, évaluer et défier les personnes clés aux moyens à être impliquées dans l’initiative transformationnelle. Les messages à partager avec ces leaders de ressources doivent être bien conçus pour qu’ils soient simples, clairs, captivants et prometteurs.

1. MOTIVER LES LEADERS DE BASE A PRESENTER LA VOIE

Les gens seront motivés à donner leurs ressources pour la réalisation d’une vision et d’un plan si les pionniers eux-mêmes donnent généreusement et de tout leur cœur pour la même.

La déclaration de Jésus-Christ est ici vraie. « Car là où est ton trésor, ton cœur sera aussi.» (Matthieu 6:21)

Il n’importe pas vraiment comment les pionniers d’une vision s’expriment. Ce qui importe vraiment, c’est ce qu’ils sont disposés à se donner pour la réalisation de la vision. La générosité enthousiaste est contagieuse! Les attitudes de donner des leaders révèlent leurs véritables priorités.

1. CONSTRUIRE DES «MODELES» POUR DEMONTRER LA FAISABILITE ET L’EVOLUTIVITE.

Les grandes visions et plans commencent par des modèles de travail simples qui démontrent la faisabilité des plans. Il est aussi important de démontrer qu’il existe un leadership adéquat et d’autres ressources pour multiplier les modèles. Troisièmement, les produits de la vision doivent avoir un marché. Les gens sont-ils disposés à faire des investissements raisonnables pour les produits? L’étude de marché est importante pour vérifier l’évolutivité.

1. DEPLOYER DES LEADERS POUR LA MULTIPLICATION ET L’EXPANSION.

Un aspect important du renforcement des capacités est le développement des leaders qui peuvent multiplier et développer l’entreprise. Ces leaders devraient être développés et déployés en fonction de leurs dons, de leurs compétences et de ce qui est nécessaire pour l’efficacité globale du processus de transformation.

1. MAINTENIR LA RESPONSABILISATION AVEC LES «PARTENAIRES DE LEADERSHIP.

Les partenaires qui contribuent de façon significative à une vision veulent savoir comment vont les choses. Les gens aiment être dans les équipes gagnantes. Même si les choses ne marchent pas bien, il est préférable de fournir des informations expliquant la nature des défis et les mesures correctives envisagées. Mieux encore, inviter les partenaires à contribuer prouve le respect et augmente largement leur implication dans l’initiative.

Les partenaires abandonnent lorsqu’ils sont traités comme des guichets automatiques. Ils ne sont activés que lorsqu’on a besoin des ressources; ensuite il n’y a pas d’engagement jusqu’à ce qu’on ait besoin de leurs ressources à nouveau.

1. MOTIVER VERS L’ACCOMPLISSEMENT.

Le pouvoir constant est nécessaire pour amener les initiatives transformationnelles à l’accomplissement. La motivation vers la fin est donc une responsabilité clé pour les leaders de transformation. La ligne d’arrivée doit être claire; et tous les efforts doivent être axés sur une bonne fin. Célébrer les victoires à court terme donne la motivation pour travailler vers la grande finale!

REFLEXION:

1. Quelles sont les ressources vitales nécessaires pour réussir la mise en œuvre de votre initiative transformationnelle?
2. Qui sont les partenaires potentiels avec les moyens pour ressourcer l’exécution des plans?
3. Que pouvez-vous faire pour identifier, évaluer et défier ces partenaires potentiels pour leur implication?
4. Quelles sont les ressources auxquelles vous êtes disposé à contribuer généreusement pour la réussite de l’initiative?