**MENER LA TRANSFORMATION # 58 :**

**ÉTAPES AU LEADERSHIP DE CHANGEMENT**

Les capacités qui ont été renforcées en termes de leadership, partenariat, finances, systèmes et outils sont DÉPLOYÉES pour mener réellement le changement vers un avenir souhaité. Il y a 5 étapes pour mener le changement.

1. CONSTRUIRE UNE COMMUNAUTÉ CROISSANTE DE LEADERS DU CHANGEMENT

Le groupe restreint de pionniers recrute, développe et engage d'autres leaders dans une CAUSE commune.

Ces leaders doivent partager leur engagement envers les mêmes vertus de caractère et appel. Ils doivent également être aidés à apporter leurs meilleures contributions de compétences essentielles à l'efficacité globale dans la conduite du CHANGEMENT.

C'est à ce stade que le groupe restreint des leaders obtient courageusement a) les bonnes personnes « dans le bus » et b) les mauvaises personnes « hors du bus » des Leaders du changement.

Pour que le changement soit efficace, la communauté des leaders du changement doit toujours grandir ; ne rétrécit pas ou ne reste pas statique.

2. DEFINITION DE LA DIRECTION

La communauté des leaders du changement travaille en étroite collaboration pour clarifier et convenir de la meilleure vision créative et des meilleures stratégies créatives pour la cause.

Qu'est-ce qui est en train de changer ? La réponse à cette question doit sauter aux yeux des leaders quand ils regardent de près la vision.

3. RENFORCER LA CAPACITÉ

La communauté des leaders du changement développe les leaders, les finances, le matériel, les systèmes et autres ressources nécessaires pour exécuter les meilleures stratégies créatives.

Le renforcement des capacités doit faire partie des objectifs à court et moyen terme des plans stratégiques pour le changement. Sans la capacité nécessaire, la vision reste un rêve ; et les dirigeants deviennent administrateurs du statu quo et chanteurs de "Il y a un nouveau monde quelque part, un jour ..."

4. MENER LE CHANGEMENT : LANCEMENT ET GESTION DE PROJETS DE TRANSFORMATION

Les projets de transformation sont des initiatives à fort effet de levier qui servent de moteurs et d'accélérateurs au processus de changement. Une fois mis en œuvre avec succès, les projets font avancer de nombreuses parties du processus de changement en temps voulu.

Les projets permettent aux dirigeants de passer des idées et des plans à des actions stratégiques concrètes.

5. DÉVELOPPER ET RENFORCER LA PROCHAINE GÉNÉRATION DE LEADERS

La communauté grandissante des leaders du changement identifie, développe, engage et responsabilise les jeunes leaders, qui sont considérés comme la prochaine génération de leaders pour l'initiative.

Les pionniers se rendent volontairement et progressivement dispensables du processus afin que la nouvelle génération de dirigeants soit en mesure de s'approprier pleinement le changement au fil du temps.

Ces nouveaux dirigeants doivent eux-mêmes en multipliant les multiplicateurs.

QUESTIONS DE RÉFLEXION

1. Quels changements majeurs menez-vous actuellement ?

2. Laquelle des 5 étapes mérite plus d'attention pour que le changement réussisse ?

3. Que devez-vous faire différemment pour contribuer plus efficacement au succès du changement ?