**MENER LA TRANSFORMATION # 64 :**

**FORCER LE CHANGEMENT**

Il existe deux motivations notables pour un changement radical. Le premier est INSPIRATION. L’inspiration vient directement du travail de Dieu éclairant nos cœurs et nos esprits. La deuxième motivation pour un changement radical est les CONFLITS PHILOSOPHIQUES, résultant d'expériences « ahurissantes » ou « bouleversantes de la vision du monde ». Cela se produit lorsque nos hypothèses et nos persuasions sont brisées ; nos visions du monde ne parviennent pas à tenir raisonnablement compte des situations ou des expériences ; et les réponses conventionnelles aux situations ne fonctionnent plus. Lorsque cela se produit, le changement devient inévitable.

MIKE TYSON, ancien champion du monde des poids lourds, a fait cette célèbre déclaration :

TOUT LE MONDE A UN PLAN JUSQU'À CE QU'ILS ATTRAPENT UN COUP DE POING DANS LA BOUCHE.

Cela vient du domaine de la boxe, mais cela s'applique au leadership. Lorsque vous êtes « pris par un coup de poing dans la bouche », vos hypothèses sont brisées et votre ligne de pensée normale est confuse. Mais vous êtes sur le ring et le combat est toujours en cours. Vous pouvez à nouveau vous faire frapper dans la bouche. Vous êtes obligé de réfléchir rapidement et de trouver un nouveau plan. Vous devez également exécuter votre plan rapidement pour éviter d'autres coups de poing dévastateurs, tout en lançant vos propres contrecoups. Ce processus accéléré de repenser, de réélaborer des stratégies et de réagir est un changement radical qui est FORCÉ par la destruction des plans, les présupposés sous-jacents et les préjugés.

Les expériences récentes avec COVID-19 sont un exemple de « coup de poing dans la bouche ». C'est un coup de poing dans la bouche pour les chefs de gouvernement, les travailleurs du domaine de la santé, les éducateurs, les chefs religieux et presque tous les autres secteurs de la société humaine. Par exemple, nous ne pouvons plus faire des affaires en étant face à face lors de petits rassemblements ou de grandes conventions. Nous sommes tous en train de repenser, de réélaborer des stratégies, de ré-outiller et de réagir. Nous devrons découvrir de nouvelles façons de faire la vie, le leadership et le service. Ceux qui choisissent de ne pas changer doivent fermer leurs entreprises. Ceux qui pensent vite et trouvent de nouvelles façons innovantes de poursuivre leur mission peuvent rester en affaires.

Les leaders en transformation voient les crises comme des occasions d'apprendre de nouvelles façons de faire des affaires qui accélèrent avec un élan accru la réalisation des objectifs institutionnels. Ils acceptent et se préparent à une « nouvelle normalité » nécessaire ou à venir au lieu d'attendre simplement et de souhaiter que le « bon vieux temps » revienne.

Parfois, la seule voie à suivre consiste pour les leaders du changement à concevoir et à initier des expériences de « Coup de poing dans la bouche » afin d'amener les personnes et les institutions vers de nouvelles façons de penser et des niveaux de performance plus élevés. Une fois le changement amorcé, le soutien nécessaire doit être fourni généreusement par les leaders du changement afin de garantir que le changement soit concluant et constructif plutôt que destructeur.

Les conflits philosophiques à travers des expériences critiques qui bouleversent la vision du monde sont donc des catalyseurs nécessaires pour un changement radical.

N'OUBLIEZ PAS : LES GENTILS NE CHANGENT PAS LE MONDE !!!

QUESTIONS DE RÉFLEXION

1. Quels conflits philosophiques pouvez-vous utiliser pour accélérer un changement radical nécessaire ?

2. Quel soutien sera nécessaire une fois le changement amorcé pour s'assurer qu'il est constructif plutôt que destructeur ?