MENER LA TRANSFORMATION #68 :

CONTINUITÉ—DÉFINITION ET COMPRÉHENSION

Le processus de Leadership de Transformation comporte cinq étapes.

1. Bâtir une communauté croissante de leaders du changement

2. Définir la direction

3. Renforcement des capacités

4. Mener le changement

5. Autonomiser une nouvelle génération de leaders

La 5ème étape implique le principe de CONTINUITÉ du leadership de transformation.

1. CONTINUITÉ : Assurer la succession continue des leaders et la poursuite de l'excellence

DÉFINITION : Dans la CONTINUITÉ, les leaders se dispensent intentionnellement du processus de transformation en investissant dans la formation de la "prochaine génération" de leaders dans le but de garantir un héritage durable.

La CONTINUITÉ garantit la motivation des leaders actuels à donner le meilleur d'eux-mêmes à la réalisation d'une vision et, plus important encore, que les nouveaux leaders sont formés, positionnés et habilités à transmettre la vision à la génération suivante. Pour assurer la poursuite de toute noble mission, les leaders actuels doivent intentionnellement se rendre de plus en plus dispensateurs afin d'élargir l'appropriation et la responsabilité ; tant pour les générations actuelles que pour les générations futures.

1. CONTINUITÉ EFFECTIVE

1. DÉVELOPPER UNE CULTURE D’AUTONOMISATION DES LEADERS

La culture du " Leadership d’autonomisation" déplace l'attention des leaders actuels vers d'autres qui peuvent amener les institutions vers des orbites opérationnelles plus élevées.

2. COACHER LES LEADERS ACTUELS POUR UNE EFFICACITÉ MAXIMALE

Les leaders actuels doivent être formés et autonomisés afin qu'ils puissent être et donner le meilleur d'eux-mêmes.

3. COACHER LES LEADERS DE LA "PROCHAINE GÉNÉRATION".

TOUS les leaders actuels sont équipés, chargés et tenus responsables de donner la priorité au développement des futurs leaders qui peuvent porter ce qu'ils font à l'avenir et à des niveaux plus élevés.

4. POSITIONNER ET AUTONOMISER UNE NOUVELLE GÉNÉRATION DE LEADERS

La continuité exige d'équiper et d'engager des leaders expérimentés et futurs dans le co-leadership. Cela permet le partage des compétences et de l'histoire, ainsi que l‘appropriation et la responsabilité.

5. SE RETIRER DES PREMIÈRES LIGNES

Les leaders célébrés peuvent rester en première ligne trop longtemps. C'est parce que leurs succès les lient à l'identité des institutions. Ils peuvent devenir respectueusement des "vaches sacrées" intouchables. Lorsque cela se produit, les institutions se retrouvent avec des "transitions accidentelles" comme seule option de continuité. Les transitions accidentelles ne servent pas bien les institutions. Ce qui fonctionne le mieux, c'est que les leaders en place célébrés embrassent leur humanité et se tiennent à l'écart des lignes de front lorsqu'ils sont encore capables de côtoyer les nouvelles générations de dirigeants pour les aider à devenir des leaders meilleurs et plus performants qu'eux.

QUESTIONS DE RÉFLEXION

1. Quelles sont les mesures à prendre pour assurer la continuité d'une entreprise importante dans laquelle vous êtes impliqué ?

2. Que pouvez-vous contribuer personnellement à la continuité ?