**MENER LA TRANSFORMATION # 70 :**

**CONTINUATION — GESTION DE LA SUCCESSION**

Les éléments essentiels de la PLANIFICATION DE LA SUCCESSION - Sélection, renforcement des capacités, motivation, attribution de responsabilités, etc. - sont traités sous la rubrique LE LEADERSHIP AUTONOMISANT.

LA GESTION DE LA SUCCESSION concerne les processus efficaces d'exécution des plans de succession. Les éléments essentiels de la gestion de la succession comprennent :

1. UNE PASSION INSPIRANTE POUR LA MISSION

Les leaders et les employés doivent être transformés en « croyants » de la mission de leurs institutions. Cela se fait grâce à la narration et à l’exemple des anciens leaders en place. Les résultats liés à la mission principale devraient également être mesurés et célébrés plus que toutes les autres mesures.

Cette célèbre déclaration souligne le point : "L'essentiel est de laisser l'essentiel rester l'essentiel."

2. DÉMONTRER L'AVENIR PROMETTEUR DE L’ORGANISATION

Il incombe aux leaders de démontrer que l'institution ou l'organisation est légitime, viable, durable et pertinente pour l'avenir. Cela se fait en montrant des données authentiques et actualisées sur la performance, la part de marché et un leadership dévoué.

3. LEADERSHIP ROTATIF

Les plans de succession n'ont pas de sens si les dirigeants sont « inamovibles ». Une bonne gestion de la succession nécessite la rotation des leaders à des postes clés afin d'élargir le pool de leaders expérimentés pour différents départements au sein des institutions.

La rotation du leadership élargit également l'exposition et les expériences des leaders et des employés au-delà de leur cheminement de carrière identifié.

4. ASSEMBLER DES LEADERS EXPÉRIMENTÉS ET DES LEADERS PROMETTEURS

Les bonnes choses peuvent devenir les ennemis des meilleurs. La fidélité et la loyauté de la part de leaders expérimentés et efficaces peuvent entraîner un « leadership vieillissant ». Il est indispensable d'avoir un mélange de leaders expérimentés et leaders prometteurs pour des postes clés. Cela garantit la continuité du leadership.

5. SOINS PARTICULIERS

La plupart des leaders et des employés savent qu'ils sont nécessaires. Ce qu'ils doivent savoir, c'est qu'ils sont recherchés. Une façon d'y parvenir est de détailler les soins prodigués à eux de manière à montrer qu'on pense à eux et ils sont appréciés. La générosité est un indicateur essentiel de la façon dont les employeurs et les leaders prennent soin des employés.

6. CLARIFICATION DES VOIES DE CARRIÈRE

La principale question que se posent les dirigeants et les employés est la suivante : quel est MON avenir avec l’institution ? Il faut y répondre aussi précisément que possible. Indiquer comment leurs forces, leurs compétences et leurs intérêts correspondent aux besoins de développement et de mission de l'institution clarifient pour les leaders et les employés leurs options de carrière.

7. DIRIGER AVEC DES VALEURS, Y COMPRIS L'INTÉGRITÉ ET LA JUSTICE

Diriger par discrétion ou par des processus peu clairs réduit le niveau de confiance. Il est important de clarifier et d'utiliser les valeurs fondamentales des institutions dans la prise de décision, l'allocation des ressources, les systèmes de récompense et d'autres fonctions de leadership.

L'intégrité des leaders et la pratique de la justice fondée sur des systèmes et des politiques transparents et impartiaux contribuent grandement à l’instauration de la confiance entre les propriétaires, les sponsors, les leaders, les employés et les partenaires.

Lorsque le niveau de confiance est élevé, l'appropriation et le dévouement atteignent également des niveaux plus élevés.

QUESTIONS DE RÉFLEXION

1. Quel est votre avenir dans votre organisation ?

2. Que pouvez-vous faire pour être plus utile à la mission de votre organisation ?