**MENER LA TRANSFORMATION #72 :**

**MENACES POUR LA CONTINUATION ORGANISATIONNELLE**

1. BUREAUCRACIE

Un équilibre délicat entre le professionnalisme et l'esprit d'entreprise doit être maintenu afin d'assurer la continuité. Lorsque le professionnalisme se débarrasse de l'esprit entrepreneurial, le résultat est la bureaucratie. La bureaucratie est caractérisée par le légalisme, le traditionalisme et la mise en place des politiques.

2. PIÈGE du « SUCCESS ENTREPRENEURIAL »

Quand quelque chose doit vraiment être fait, les gens se tournent vers des organisations qui ont réussi dans le passé. Au fil du temps, de telles organisations peuvent être dépassées au point de devenir inefficaces. Pire encore, ces organisations peuvent également souffrir d'un « syndrome de surhumanité » ; se considérant comme des entrepreneurs naturels du succès. Ils tentent des choses en dehors des limites d'origine de leur mission. Les leaders de ces organisations n'accepteront tout simplement pas l'échec ; insistent sur le succès au détriment du cœur de métier de l'organisation. Le résultat est une perte de concentration ; et finalement la pertinence et l'efficacité.

3. PIÈGE DES DROITS

Les leaders qui ont servi pendant une longue période de temps et / ou qui ont énormément contribué au succès des organisations peuvent développer un sens d’appropriation malsaine. Ils ont le sentiment que leurs organisations leur doivent. Ils peuvent alors déplacer l'accent du leadership vers des compensations et des récompenses au détriment de l'efficacité organisationnelle. La culture de sacrifice et de prise de risque qui a contribué au succès est remplacée par une consommation interne croissante des ressources organisationnelles.

3. LEADERS INVISIBLES

Chaque organisation a des héros et des héroïnes. Parfois, ces champions deviennent intouchables. Ils sont généralement exemptés des directives et politiques organisationnelles. Le résultat est le sacrifice des valeurs et principes fondamentaux de l'organisation dans l'intérêt des personnalités. Les cultes de la personnalité détruisent finalement la boussole morale (direction), la moralité et le moral des organisations.

4. DÉGÉNÉRESCENCE MORALE INTERNE

La plupart des organisations implosent avant d'exploser. Le déclin moral se produit lentement avec des compromis apparemment insignifiants. Avec le temps, les institutions s'habituent à des pratiques qu'elles n'auraient pas tolérées par le passé. Les compromis en matière d'éthique et de valeurs sont au cœur de la dégénérescence interne. La dégénérescence morale aboutit finalement à des scandales explosifs qui marquent le début de la fin.

QUESTIONS DE RÉFLEXION

1. À quelles menaces votre organisation doit-elle faire face pour éviter la mort ?

2. Que peut-on faire pour faire face à ces menaces afin d'assurer la continuité ?