

La transition stratégique pour les dirigeants

Huit suggestions pour former de jeunes dirigeants

Par J. Robert Clinton

Selon moi, les organisations para-ecclésiastiques (parallèles aux églises) qui n'ont pas une bonne structure de développement ne pourront pas survivre au sein du mouvement moderne missionnaire. Les organisations para-ecclésiastiques qui ne mettent pas l'accent sur une vaste gamme d'activités de développement vont se rendre compte que le recrutement de jeunes dirigeants potentiels est une dure tâche. Ceux qui ne mettent pas l'accent sur la transition stratégique au niveau des personnes dirigeantes vont vivre une période difficile après que les hauts dirigeants actuels aient quitté la scène. Historiquement, les organisations ont de façon fortuite mis seulement l'accent sur des activités de développement pour leurs membres. Il est donc nécessaire d'étendre davantage la gamme des développements stratégiques.

La transition stratégique pour les dirigeants est le processus par lequel des hauts dirigeants sélectionnent à l'avance des hauts dirigeants potentiels prometteurs et façonnent individuellement un plan de développement qui leur permet de faire grandir ces dirigeants, à travers le temps, pour qu'ils atteignent leur plein potentiel. Un tel plan de développement leur permet alors de former des dirigeants pour les orienter vers la responsabilité et la pratique de fonctions, de postes, de rôles et de tâches de haut niveau. Un détail important que les hauts dirigeants travaillant sur la transition stratégique pour la direction oublient trop souvent dans une organisation est de déléguer des responsabilités de direction.

Une des choses les plus inspirantes que la haute direction puisse faire est de fournir une organisation stable et une direction claire, qui va continuer à diriger l'organisation de façon à ce qu'elle rencontre efficacement les dessins de Dieu. On appelle cela la transition stratégique pour la direction. C'est triste à dire, la plupart des organisations ne font pas la transition entre le départ des anciens dirigeants et l'entrée des nouveaux, de façon à renouveler, promouvoir et inspirer la continuité organisationnelle et développementale.

Le transfert de la direction est le processus où un dirigeant existant encourage délibérément et permet à un dirigeant potentiel d'accepter les responsabilités et le contrôle de positions de direction, de fonctions, de rôles et de tâches.

Suggestion 1 : Faites de cela une priorité

Faites de la transition stratégique une orientation importante de l'organisation.

Suggestion 2 : N'encadrez pas cela à l'intérieur d'un programme

Faites-le individuellement, adapté à chaque dirigeant potentiel. Si vous faites un programme, alors vous recevrez toutes sortes de requêtes de la part de gens que vous ne choisiriez pas normalement. Et pour ne pas décevoir les gens, vous allez devoir inclure des gens qui s'écartent du but premier.

Suggestion 3 : Ne faites pas de publicité pour cette activité

Demeurez silencieux. Les hauts dirigeants et les dirigeants qui se font entraîner doivent être les seuls à être au courant de cet effort spécial.

Suggestion 4 : Planifiez spécifiquement, révissez et modifiez

Chaque haut dirigeant potentiel doit avoir un plan individualisé avec une révision périodique et une modification de son plan de développement.

Suggestion 5 : Développez des occasions d'exercer un ministère commun

Un ministère commun avec des hauts dirigeants est une nécessité. Un tel ministère élève le dirigeant potentiel au statut du dirigeant respecté avec lequel il ou elle a un ministère, cela donne une meilleure exposition vis-à-vis des gens de l'organisation et fournit une expérience d'apprentissage.

Suggestion 6 : Le parrainage est un besoin essentiel

Le parrainage doit être intentionnel, en termes des besoins de développement. Différents types de parrainage sont requis. Il doit y avoir un parrainage à court terme, aussi bien qu'à long terme. La contribution du parrain, bien sûr, est l'apport majeur de toute l'activité de transition stratégique pour la direction. Mais l'entraînement (des prochaines habiletés requises de direction) est une nécessité.

La direction spirituelle est d'une suprême importance. Prendre des jeunes dirigeants avec vous et leur permettre de se pencher sur des activités de résolutions de problèmes majeurs et de voir comment les décisions sont prises va accélérer leur développement en tant que dirigeants.

Suggestion 7 : Le principe des attentes

Reconnaissez le puissant principe dynamique social que vous utilisez. Les dirigeants potentiels tendent à s'élever au niveau des véritables attentes des dirigeants plus âgés qu'ils respectent.

Suggestion 8 : Laissez-les aller seulement quand ils sont prêts

Laissez ces dirigeants voler de leurs propres ailes dans les postes de haute direction quand ils sont prêts, que la personne qu'ils remplacent désire ou non délaissier sa direction.

J.Robert Clinton est professeur de direction (leadership) à l'école School of World Mission au Fuller Theological Seminary. Cet article a été traduit et réimprimé avec la permission du magazine Worship Leader. Si vous êtes intéressé à vous abonner à Worship Leader, S.V.P. appeler 1-800-286-8099. Visitez leurs sites internet à <http://www.worshipleader.com/> et www.songdiscovery.com.