**MENER LA TRANSFORMATION # 61 :**

**DÉFIS AU LEADERSHIP DE CHANGEMENT — EXTERNE**

Les défis de changer le leadership peuvent être classés en deux : externes et internes. Les défis externes viennent de l'extérieur de la communauté des leaders du changement. Les défis internes viennent de l’intérieur de la communauté des leaders du changement.

LES DÉFIS EXTERNES, en dehors de la communauté des leaders du changement, comprennent :

1. GUERRE IDÉOLOGIQUE

Cela a à voir avec la guerre sur laquelle les idéologies (religieuses, politiques, économiques, etc.) devraient régner ou guider le processus de leadership de changement ainsi que le nouvel avenir.

Quels « esprit » et « état d’esprit » devraient gouverner les autres esprits ? Cette bataille pour les esprits, lorsqu'elle n'est pas remédiée, entraîne des désalignements philosophiques qui affaiblissent l'efficacité du leadership collectif des leaders du changement.

L'alignement idéologique est une base essentielle pour un leadership efficace du changement.

1. CONCOURS DE PART DE MARCHÉ

Le nouvel avenir, y compris les produits, a besoin de suffisamment de clients pour que le changement soit justifié comme viable, bénéfique et nécessaire. Qui demande le nouvel avenir promis ? Qui utilisera les nouveaux produits résultant du changement ? Puisqu'il existe des initiatives similaires rivalisant pour le même marché, il est important de se demander également : « Pourquoi les gens choisiraient-ils les produits de l'initiative de changement particulière au lieu des autres ?»

L'absence de part de marché significative peut finalement anéantir les initiatives de changement.

1. JEUX DE PUISSANCE

Cela fait partie de la nature humaine de vouloir plus de pouvoir ; et d’avoir une capacité croissante d'influencer ou même de contrôler les autres. Plus nous sommes capables d'influencer et de contrôler les autres pour nos intérêts, plus nous nous sentons prospères. Nos systèmes récompensent les meilleurs. Donc, nous sommes déterminés à gagner le « jeu » et à finir au sommet. Plus nous avons de personnes, d'entreprises et d'initiatives sous nos ordres, plus nous nous sentons prospères ; et plus nous gagnons de respect de la société. D'où la volonté concurrentielle de « gagner à tout prix » et de finir en tête.

La compétition pour le pouvoir et la position entre les leaders du changement et les autres parties prenantes menace la bonne exécution des initiatives de changement. La coopération et la recherche de situations gagnant-gagnant devraient remplacer la compétitivité pour que le changement réussisse.

1. CORRUPTION

Les leaders du changement sont humains et ont donc des besoins. Ceux qui veulent faire dérailler les initiatives de changement peuvent corrompre les dirigeants en leur fournissant des finances et d'autres faveurs matérielles. Le résultat est la compromission des objectifs essentiels des initiatives de changement ; et dans certains cas, l'abandon des initiatives de changement.

Plus les leaders du changement sont compromis, moins ils ont d'autorité et de confiance pour prendre les décisions difficiles nécessaires pour exécuter efficacement les initiatives de changement.

1. DISTRACTIONS

Il n'est pas toujours facile d'interférer avec le changement mené par des dirigeants très sincères. Une autre façon de faire dérailler un processus de changement consiste à diffuser l'attention des leaders du changement en les incitant à s'impliquer dans d'autres « bonnes » choses qui s'accompagnent de récompenses rapides et faciles.

" Le syndrome de « Plus on a meilleur la situation devient » est un piège pour les leaders du changement."

"Les bonnes choses sont l'ennemi des meilleures."

QUESTIONS DE RÉFLEXION

1. Quels défis externes menacent le succès d'une initiative de changement dans laquelle vous êtes impliqué ?
2. Que devrait-on faire pour éliminer cette menace et accroître la viabilité de l'initiative de changement ?