

Abstract: Leadership et stratégie fr

Leadership et stratégie : Diriger adéquatement pendant des périodes de changements profonds

Andrea Riemer/Erich Vad

Aujourd'hui, stratégie et leadership sont des facteurs extrêmement défiés, parce que la situation socio-politique en général et la situation mondiale de politique de sécurité en particulier sont devenues moins prévisibles que jamais. La confrontation avec une interconnexion globale croissante marquée par des interdépendances étroites est devenue une réalité politique quotidienne. Comme la crise économique et financière depuis 2008 et la catastrophe nucléaire de Fukushima de 2011 l'ont montré, la normalité est devenue plutôt l'exception que la règle. En même temps, l'espace politique et parlementaire des sociétés industrielles occidentales s'avère être très différencié, individualiste et avec une tendance de fragmentation politique. Ces facteurs d'influence mènent à une domination si forte de la gestion de direction opérative et relative à la situation et aux événements ainsi que de la survie quotidienne que les focalisations et buts stratégiques s'échappent de notre champ visuel. A cela s'ajoutent, à la place des réflexions et actions stratégiques liées au leadership, des tactiques d'évitement de fautes extrêmement bureaucratiques et des essais vains de tout contrôler. La structuration hiérarchique traditionnelle des organisations mène à la tendance de pousser la responsabilité vers le haut, selon la devise : « Informer rend libre ». Cela empêche la vue au-dessus des frontières de son propre secteur et ministère. Elle mène au fardage et à la mort des solutions administrativement créatives et stratégiques. En conséquence, cette idée obsolète de leadership mène seulement au transfert des expertises spéciales et de connaissances qui seront déjà vieilles par les changements constants des processus sociaux, politiques et économiques actuels au moment où elles seront appliquées. En revanche et plus que jamais, on a aujourd'hui besoin de structures (rapides) flexibles, modifiables et adaptables afin de pouvoir réagir selon les situations spécifiques. La preuve d'une disponibilité permanente et l'état de surcharge ostentatoirement démontré sont souvent les résultats d'une intégration peu marquée de collaborateurs compétents dans l'accomplissement des tâches, de stratégies de connaissance réservées aux supérieurs, d'un manque de gestion par assignement de tâches non détaillées et d'un manque de hiérarchisation plate ainsi que d'une récompense étalée d'un tel type de cadre du côté de l'administration. Les véritables stratèges et leaders modernes, en revanche, comptent sur la participation, les expériences intersectorielles de leurs collaborateurs, et sur un réseau qui va au-delà du propre ministère et du propre secteur économique. Ils réunissent les cadres et les collaborateurs avec des perspectives variées autour d'une table ronde afin d'être capable d'analyser rapidement et en profondeur des situations complexes et ils les encouragent et les motivent à voir plus loin que le bout de leur nez. Les stratèges et leaders modernes sont interconnectés et forment une culture de gestion qui est marquée par la confiance, par l'estime mutuelle et par la participation. Les stratèges qui ont du succès sont capables de transmettre sens et orientation et ils vivent cela aussi en réalité. Ils pratiquent chaque jour ce qu'ils revendiquent et activent et vitalisent les capacités de leurs collaborateurs. Ils savent que la vraie stratégie et le véritable leadership commencent seulement quand les grands mots finissent et quand un tout à la fois impératif et harmonieux se forme.

