

> En perspective [4]

Le bulletin d'analyse [4] trimestriel par excellence des tendances philanthropiques au Canada

Contenu web



Les leaders en devenir : de la parole aux actes

Bien que les programmes discutés dans ce numéro de En perspective représentent des exemples sûrs de développement du leadership, une récente enquête informelle de KCI auprès de leaders en devenir démontre que leur expérience personnelle en la matière ne soit pas très satisfaisante.

La grande majorité de ces futurs leaders ont rapporté qu'ils n'ont pas eu de conversation avec leurs superviseurs au sujet de leurs objectifs professionnels et du développement de leur leadership. Malheureusement, la plupart des répondants indiquaient que leurs superviseurs n'avaient jamais abordé avec eux les questions de développement du leadership ou de planification de la relève et qu'ils n'avaient pas initié de discussions sur le rôle futur qu'ils pourraient jouer au sein de l'organisation.

De surcroît, il semble que plusieurs de ces leaders en devenir ne profitent pas d'un mentorat adéquat en matière de leadership, pas plus qu'on ne leur offre des occasions d'apprentissage dans des domaines où ils ont besoin de perfectionnement. La citation qui suit d'un des répondants résume bien ce sentiment : « Plusieurs d'entre nous se voient donner des responsabilités de leadership ou de gestion sans toutefois bénéficier d'une formation sur la structure organisationnelle, la gestion et la motivation du personnel, la résolution de conflits, ou encore sur comment nous pouvons contribuer à façonner la vision de notre organisme. »

Les commentaires que nous avons reçus de ces leaders en devenir reflètent la nécessité pour les organismes d'adopter une approche holistique en ce qui a trait au développement de futurs leaders, des occasions qu'on leur donne d'être partie prenante de la prise de décision de haut niveau aux occasions accrues d'interagir avec le conseil d'administration. Voici quelques-uns des enjeux importants pour les répondants :

Mentorat et coaching – Les leaders en devenir veulent profiter des conseils d'un coach ou d'un mentor provenant de leur organisme ou de l'extérieur en qui ils ont confiance et pour qui ils ont du respect.

Perfectionnement formel des compétences – En plus de se perfectionner dans leur domaine d'expertise, les leaders en devenir aimeraient profiter d'occasions d'améliorer leurs compétences en leadership et de participer à des sessions de formation plus formelles. Parmi les domaines qui les intéressent particulièrement, on retrouve la gestion, les finances et la planification stratégique.

Formation « en milieu de travail » – Les leaders en devenir brûlent d'envie que leurs supérieurs leur expliquent les exigences de leurs fonctions, la façon de travailler avec un conseil, la planification budgétaire ou l'élaboration de stratégies de gestion des ressources humaines.

