

# COMMENT AMENER VOS EMPLOYÉS À PENSER DE MANIÈRE STRATÉGIQUE

AUTEUR: [INC.COM](http://INC.COM)

## DES ÉTUDES MONTRENT QUE LA RÉFLEXION STRATÉGIQUE EST L'ÉLÉMENT LE PLUS IMPORTANT DU LEADERSHIP. MAIS COMMENT INCULQUER LE TRAIT AUX AUTRES DANS VOTRE ENTREPRISE ?

Quelles compétences de leadership vos employés, collègues et pairs considèrent-elles comme les plus importantes pour vous? Selon Robert Kabacoff, vice-président de la recherche au Management Research Group, une entreprise qui crée des outils d'évaluation des affaires, c'est la capacité de planifier de manière stratégique.

Il a des recherches pour l'appuyer: Dans le Harvard Business Review, il cite une étude réalisée en 2013 par son entreprise dans laquelle 97% d'un groupe de 10 000 cadres supérieurs ont déclaré que la réflexion stratégique est la compétence de leadership la plus critique pour le succès d'une organisation. Dans une autre étude, écrit-il, 60000 gestionnaires et cadres dans plus de 140 pays ont jugé une approche stratégique du leadership plus efficace que d'autres attributs, notamment l'innovation, la persuasion, la communication et l'orientation vers les résultats.

Mais qu'est-ce qui est si bon avec la pensée stratégique? Kabacoff dit qu'en tant que compétence, il s'agit de pouvoir voir, prédire et planifier à l'avance: «Les leaders stratégiques adoptent une approche large et à long terme de la résolution de problèmes et de la prise de décision qui implique une analyse objective, une réflexion prospective et une planification.

Cela signifie être capable de penser dans des délais multiples, d'identifier ce qu'ils essaient d'accomplir au fil du temps et ce qui doit arriver maintenant, dans six mois, dans un an, dans trois ans, pour atteindre son objectif », écrit-il. «Cela signifie également penser de manière systémique. Autrement dit, identifier l'impact de leurs décisions sur divers segments de l'organisation, y compris les départements internes, le personnel, les fournisseurs et les clients. »

En tant que leader, vous devez également transmettre une réflexion stratégique à vos employés, explique Kabacoff. Il suggère d'abord d'inculquer la compétence à vos meilleurs gestionnaires, et ils aideront à la transmettre à d'autres leaders naturels dans les rangs de votre entreprise. Ci-dessous, lisez ses cinq conseils pour mener à bien ce processus.

### DIVULGUER DE L'INFORMATION

Kabacoff dit que vous devez encourager les gestionnaires à consacrer du temps à la réflexion stratégique jusqu'à ce que cela fasse partie de leur routine. Il vous suggère de leur fournir des informations sur le marché, l'industrie, les clients, les concurrents et les technologies émergentes de votre entreprise. «L'une des conditions essentielles du leadership stratégique est de disposer d'informations commerciales pertinentes et étendues qui aident les dirigeants à élever leur réflexion au-delà du quotidien», écrit-il.

### CRÉER UN PROGRAMME DE MENTORAT

Chaque responsable de votre entreprise doit avoir un mentor. «L'un des moyens les plus efficaces de développer vos compétences stratégiques consiste à être encadré par une personne hautement stratégique», explique Kabacoff. «Le mentor idéal est quelqu'un qui est largement connu pour sa capacité à garder les gens concentrés sur les objectifs stratégiques et l'impact de leurs actions.»

### CRÉER UNE PHILOSOPHIE

En tant que leader, vous devez communiquer une philosophie bien articulée, un énoncé de mission et des objectifs réalisables dans toute votre entreprise. «Les individus et les groupes doivent comprendre la stratégie organisationnelle plus large afin de rester concentrés et de l'intégrer dans leurs propres plans et stratégies», écrit Kabacoff.

### RÉCOMPENSER LA RÉFLEXION PLUTÔT QUE LA RÉACTION

Dans la mesure du possible, essayez de promouvoir la prévoyance et la réflexion à long terme. Kabacoff dit que vous devriez récompenser vos gestionnaires pour les «preuves de la pensée, pas seulement de la réaction», et pour «être en mesure de générer rapidement plusieurs solutions à un problème donné et d'identifier la solution ayant le plus grand bénéfice à long terme pour l'organisation».

### DEMANDER "POURQUOI" ET "QUAND"

Kabacoff dit que vous devez promouvoir une «perspective d'avenir» dans votre entreprise. Si un gestionnaire suggère une ligne de conduite, vous devez lui poser deux questions: premièrement, à quel objectif stratégique sous-jacent cette action sert-elle et pourquoi? Et deuxièmement, quel genre d'impact cela aura-t-il sur les parties prenantes internes et externes? «Poser constamment ces deux questions chaque fois qu'une action est envisagée contribuera grandement au développement de leaders stratégiques», écrit-il.

# Inc.

### EN SAVOIR PLUS [INC.COM](http://INC.COM)

Inc.com est la marque la plus grande, la plus ancienne, la plus fiable, centrée sur les besoins du marché des PME, du démarrage jusqu'à l'organisation la plus complète.

Inc.com est la première à identifier les entrepreneurs quand ils émergent- en les présentant à leurs pairs et, finalement, en attirant l'attention du monde entier. Vous pouvez observer Inc. aujourd'hui pour en apprendre davantage sur les leaders de demain.

