

LEADERSHIP, UN MOT À LA MODE

MAIS POUR DIRE ET
VIVRE QUOI ?

Michel Siegrist

Suffit-il de dire que nous voulons un leader ou que tel ou tel manque de leadership pour résoudre les problèmes ou revitaliser nos œuvres, églises, association ou entreprises ?

Je vous laisse une petite citation pour lancer la réflexion.

Le leadership est un phénomène à la fois omniprésent, ambigu et fuyant. Le concept lui-même est flou, fourre-tout, trop à la mode. Il en est question dans le monde politique, dans le milieu des affaires, dans les activités sportives, dans la vie culturelle, bref, partout.

Le leadership fait référence aux êtres humains en société, soumis à des autorités diverses. Pour en saisir un tant soit peu l'essence et la substance, il est nécessaire de s'attaquer à la compréhension de la nature humaine même, aux relations interpersonnelles, particulièrement aux rapports d'autorité, et à la vie en société organisée. C'est un vaste champ d'observation et d'étude, mais combien fascinant !! ¹

Un peu d'histoire

En regardant d'un peu plus près la construction du concept de leader et de leadership, j'ai pu constater (ce qui n'est pas révolutionnaire) qu'il s'est forgé dans le monde de l'entreprise.



Ce qui signifie qu'il y a des buts et manières de faire intrinsèques au concept qu'il est nécessaire de revisiter avec nos valeurs chrétiennes ou tout simplement quand nous gérons un organisme sans but lucratif. La notion de bénéfice à « tout prix » et d'être humain comme simple ressource ou charges méritent d'être passé un tant soit peu au crible de la dynamique de la justice sociale telle que la Bible nous la présente. Le livre d'Amos pourrait être une bonne mesure à nos manières de faire.

J'ai remarqué aussi que le concept a eu, au fil du temps, des identités très différentes. Dans les années 1930, on parle plutôt du leadership comportemental qui pourrait se résumer dans des styles centrés sur les tâches ou sur les personnes. Il y aurait trois styles pour vivre ces accents : autocratique, démocratique et laissez-faire.

Ensuite, on peut situer vers les années 60

¹ Laurent Lapierre, « Comprendre et raconter le leadership pour mieux l'assumer », *Gestion*, 2088/3, vol. 33, p.12.

le leadership contingent. C'est celui qui va adapter son leadership à la situation. En même temps se construit un leadership situationnel qui tient compte du contexte, mais également de la maturité des « suiveurs ». Les années 80 mettront en avant le leadership charismatique/transformationnel (encore à la mode aujourd'hui). C'est celui, en général, que l'on considère comme le leader. Quand on cherche un leader pour un emploi, c'est celui-ci. C'est celui qui inspire ces « suiveurs » et les poussent à se dépasser au profit d'une vision, d'un projet, d'une association. Pour ce faire, il va créer une vision, la communiquer, la transformer en geste réalisable et maintenir l'enthousiasme des « suiveurs ».

Étonnamment créé dans les années 70, mais mis au goût du jour dans les années 2000, il y a le concept du leader-serviteur. Pour les chrétiens le mot « serviteur » parle, car fait une référence directe à Jésus. Il est donc bien vu dans nos milieux chrétiens. Mais il est nécessaire de se poser la question si le concept managérial de ce concept est similaire au serviteur d'Esaië 53.

Et enfin, le dernier en vogue (à ma connaissance) est le leader authentique. C'est celui qui aura une congruence entre ses pensées, ses paroles et ses actes. Les leaders authentiques sont décrits comme étant conscients de leurs valeurs, de leurs émotions et de leurs motivations, et comme ayant un haut degré de congruence entre leurs valeurs et leurs actions. Ils sont également connus pour leur ouverture et leur transparence dans leurs relations avec leurs subordonnés. Selon les chercheurs, les leaders authentiques favorisent un environnement de travail dans lequel les employés se sentent respectés, écoutés et valorisés.



Et alors ?

Après plus d'un siècle de définitions et de construction d'un (ou de plusieurs) concept, on est bien obligé d'admettre, aujourd'hui plus que jamais, qu'aucune définition unique du leadership ne fera consensus. Mais faut-il nécessairement avoir une définition unique ? Est-ce même souhaitable ?

Je pense que chacun en fonction de sa situation, de sa personnalité et du contexte dans lequel il évolue, va devoir revêtir un aspect du concept ou l'autre. Si j'ose l'exemple de Trump, il aura certainement un leadership contesté si on le regarde sous l'angle de l'authenticité, mais en tant que leader charismatique ou transactionnel, on ne peut que dire qu'il a quelque chose d'emblématique. Quant à Jésus, il est difficile de dire quel leadership il a eu. Certainement le serviteur avec la nuance fondamentale mentionnée ci-dessus. Il n'était pas charismatique au sens qu'il n'a pas créé sa vision, il a accompli la mission de son Père. Dans tous les cas, il n'a pas cherché à être un leader ou avoir du leadership puisqu'il a reçu du Père son autorité et son pouvoir. Ce qui est certainement aussi à méditer quand nous souhaitons être un leader.

Comme il faut finir avec des questions, je ne peux que vous demander si vous savez quel leadership vous avez naturellement et si vous avez cette compétence d'aller au-delà de votre leadership naturel en fonction des situations, des contextes, des groupes, des cultures d'entreprise ?

Être un leader ou vivre un leadership, c'est peut-être d'abord être capable de se faire tout à tous.