

LE LEADER EST IL UN DIEU, UN HEROS OU UN HOMME ORDINAIRE

La question du leadership et de son exercice est au centre des affaires.
Bien sûr leadership est important. Et bien sûr le leadership peut faire la différence.

Mais, en se concentrant sur la personne seule, sur l'individu, elle participe à sa manière au grand vent d'individualisme qui balaie le monde, sape les communautés en général et les organisations en particulier.

Combien de fois le leader s'est-il vu magnifié dans la presse qui découvre derrière lui une organisation performante et couronnée de succès.
C'est tellement plus facile que d'essayer de découvrir ce qui est vraiment arrivé !!!

Par exemple, en quatre ans, Lou Gerstner, alors DG d'IBM a ajouté plus de 40 milliards de dollars à la valeur des actions, (Magazine Fortune en 1997).

Tout seul ?!

Quel genre de leadership est ce donc ?

Est ce le leadership héroïque si généralement peint dans les journaux - le grand sauveur monté sur son cheval blanc, changeant tout par la force de sa volonté, même si « il » ou « elle » est arrivé(e) seulement la veille, avec une maigre connaissance de l'organisation, de son histoire, et de sa culture ?

Remarquons au passage que cela s'est surtout avéré être une bonne formule pour la série : *chronique d'un désastre annoncé* !!!

Selon un rapport interne, IBM est entré dans le commerce électronique parce qu'un programmeur a eu une idée et l'a transmise à un manager responsable. Celui-ci, avec perspicacité a assemblé une équipe projet et le budget qui va avec !
Et quel rôle M. Gerstner a-t-il joué ?

Quand il a finalement entendu parler de l'initiative, il l'a encouragé. C'est tout.

Au lieu d'indiquer la direction, il a soutenu la direction prise par d'autres.

Il a donc fourni un leadership approprié.

Nous pourrions dire juste assez de leadership!

C'est ça le talent.

Aujourd'hui, la tendance est de distinguer les leaders des managers. Il y a un demi-siècle, Peter Drucker distinguait les managers des administrateurs, avec exactement la même idée en tête! Comme s'il fallait distinguer l'exercice d'une activité de la gestion de celle-ci.

Bientôt nous distinguerons les dieux des héros !

Le temps des leaders/managers ordinaires et simples n'est pas venu.

Notons au passage que les programmes de MBA qui revendique la création des leaders promeuvent bien trop souvent l'orgueil et l'auto suffisance !

« Aucun leader n'a jamais été créé dans une salle de classe » affirme le professeur Mintzberg.

Le leadership grandit dans le contexte, où il gagne sa caractéristique la plus importante : *la légitimité*

Le vrai leadership est gagné, intérieurement, dans l'unité, l'organisation, ou la communauté.

Chaque fois que nous utilisons le mot leadership, donc, nous devons prendre en compte le risque de voir cette dénomination isoler l'individu en traitant tous les autres comme ses disciples.

Est-ce de ce monde que nous voulons : principalement un monde de disciples ?

Fera-t-il de nos institutions et de nos sociétés de meilleurs endroits ?

Notre obsession avec le leadership, c'est qu'elle pousse à construire des organisations dépendantes de l'initiative individuelle.

Nous ne leur permettons pas de fonctionner comme des communautés.

Ainsi quand elles échouent, nous blâmons le leader et nous en cherchons un meilleur. Comme des drogués, chaque fois nous avons besoin d'un shoot plus fort.

N'est-il pas temps de penser les organisations comme des communautés où la coopération entre les individus pour le bien collectif trouve sa juste place ?

On retrouve là ce qui fait partie des préoccupations de tout dirigeant, le juste équilibre entre coordination et coopération, signature d'une organisation performante.

Que faut-il penser de ces catégories qui fleurissent : top manager, middle manager, bottom manager.

Comment est-il possible de dire bottom manager !!!?

Bien sûr il faut du leadership, mais à sa juste place, à côté d'autres processus sociaux importants dans le bateau communautaire.

Ceci a sans doute des implications profondes, non seulement pour la performance de nos organisations mais aussi pour la démocratie de nos sociétés.

Bonne rentrée

Succeed Together (*Build Community with diversity*) a créé avec l'aide de **Maxi Meeting Software**, (outil n°1 des techniques de facilitation), une approche totalement nouvelle de la mobilisation de l'intelligence collective et du développement de la performance collective !!!

C'est la capacité à faire travailler ensemble, un groupe de plus en plus diversifié de personnes, qui construira, demain encore plus qu'hier, les réussites économiques et le bonheur au travail.

Pour en savoir plus : www.cabinetvdb.com

Philippe Van Den Bulke

