



Le leadership est-il soluble dans nos organisations ?

Le leadership est devenu une thématique incontournable pour qui parle de management aujourd'hui. Les auteurs, les dirigeants et les consultants attendent des managers qu'ils adoptent des méthodes de gestion plus efficaces et plus authentiques pour mener leurs équipes vers des performances exceptionnelles et durables. Mais de quoi parle-t-on vraiment ? Si le management est lié à une compétence, le leadership est lui plutôt lié à un comportement. Le manager, désigné par la hiérarchie et imposé à l'équipe, jouit d'une autorité de statut, c'est essentiellement un organisateur qui est orienté tâches. Le leader, lui, est seulement reconnu comme tel par les membres d'une équipe, son pouvoir c'est l'influence, son terrain de prédilection ce sont les gens, c'est d'abord et avant tout un relationnel. Privilégiant l'intuition, le leader est également un visionnaire, capable de mettre ses équipes en mouvement et de rendre des objectifs atteignables en permettant leur visualisation. Cette aptitude s'acquiert principalement par l'expérience et, fondamentalement, un leader est dynamique et authentique. Mais il arrive souvent que les leaders soient mal organisés voir bordéliques, il faudrait donc être idéalement les deux pour assumer avec succès une fonction dirigeante, ce qui semble difficile voir antinomique, il faut donc savoir s'entourer.

Pour qu'une personne parvienne à libérer ses talents de leader, il faudrait qu'elle puisse innover et créer, se projeter, remettre en question le système, montrer ses différences et ses limites, voire ses faiblesses. Est-ce compatible avec les systèmes de gestion actuels de nos organisations qui privilégient la maîtrise des risques ? C'est une évidence, la confiance et les marges de manœuvre diminuent tous les jours au profit des procédures et des contrôles. On dit que l'on naît leader mais qu'on devient manager à force d'être confronté à des contextes de travail qui nous enferment dans des structures organisationnelles trop rigides. Alors quelles solutions ? Un vrai leader a besoin de liberté et s'il ne la trouve pas dans son contexte actuel il ira la chercher ailleurs. Les entreprises qui réussiront sur le long terme seront celles qui permettront aux acteurs de bénéficier d'espaces de liberté, de remise en question de ce qui ne fait pas sens à leurs yeux. On ne devrait plus pouvoir se passer aujourd'hui de ces personnes qui suscitent l'engagement, qui cherchent de nouvelles voies et génèrent un attachement émotionnel, notamment car ils sont les plus aptes à gérer l'incertitude. Mais privilégier l'émergence de leaders c'est prendre des risques. Une culture d'entreprise forte qui peut poser des limites implicites tout en suscitant l'innovation et l'entrepreneuriat peut cependant limiter ces risques. Et n'oublions pas que les risques peuvent rapporter gros, c'est l'essence même de l'entreprise.

Peter F. Drucker, le célèbre professeur et consultant disait : « Management is doing things right, leadership is doing the right things »... Laissons donc émerger le leadership !

Steeves Emmenegger, fondateur de
emmenegger | compétences | conseils et de
SCAN swiss competencies assessment network