



Vouloir définir le terme « leadership » pourrait être le thème de très nombreuses sessions d'échange à lui tout seul. Aujourd'hui, on dénombre, dans le monde plus de 4500 définitions de ce mot ! Il est parait-il essentiel à **la conduite des hommes** et dans le même temps : « On ne réfléchirait pas assez à l'essence du leadership. Probablement parce que cela nous conduirait à développer et à adhérer à une constatation dérangement: la plupart des organisations se passent de leadership. » (Bernard Ramanantsoa, Professeur et Directeur Général, HEC Paris).

Paradoxalement, tout le monde en parle, mais très peu en font réellement l'expérience. Ce n'est pas tant la définition du mot leadership qui importe, le syndrome de la tour de Babel ayant une nouvelle fois frappé, mais d'identifier, de ressentir, « l'essence » de ce terme. Il ne faut pas confondre, les conséquences, les manifestations du leadership avec sa source principale originelle. Pour exemple, explorons ensemble quelques définitions :

« Etre leader signifie exercer une influence sur les autres » (Le fait d'exercer une certaine influence sur autrui est la résultante/conséquence du « leadership » d'une personne).

Le leadership, c'est l'autorité naturelle, plus la légitimité concédée (conséquences).

Le leadership, un terme emprunté à l'anglais, définit la capacité d'un individu à mener ou conduire d'autres individus ou organisations dans le but d'atteindre certains objectifs. (Conséquences).

Un leader est quelqu'un qui est capable de guider, d'influencer et d'inspirer (Conséquences).

Le leadership est une attitude de management. Il désigne la capacité d'un dirigeant à s'engager personnellement et à entraîner avec lui tout le personnel. (Conséquences).

Développer votre leadership en prenant conscience d'un certain nombre de facteurs fondamentaux : augmenter votre capital confiance, résister mieux au stress, développer votre enthousiasme et vos qualités relationnelles, améliorer votre communication... (Processus et conséquences).

Lorsqu'on parcourt ces différentes définitions, on est logiquement amené à se poser quelques questions. En effet, qu'est-ce qui fait qu'un individu va influencer les autres ? Ou qu'il aura de l'autorité naturelle ou encore la capacité de s'engager, de guider, d'inspirer... ? Comment fait-il ? Et surtout pourquoi ?

C'est en cherchant des réponses à ce genre de questions que nous avons une chance de cerner les fondements du leadership ; en faire l'expérience est une autre histoire.

Pour tenter d'expliquer le paradoxe que nous vivons en France concernant la grande popularité du leadership dans le monde des grandes écoles de commerce et de la formation professionnelle et le fait qu'apparemment nous ne soyons pas capable de produire de « vrais » leaders, nous allons reprendre une étude très intéressante réalisée par Madame Valérie Petit, Professeur de Management au sein de l'EDHEC Business School.

Durant cette enquête, 225 cadres dirigeants français ont été interrogés par questionnaire et 35 entretiens semi-directifs ont été conduits auprès de directeurs exécutifs et présidents de janvier à juin 2005.

Aux questions « Faut-il se départir du mythe du dirigeant charismatique ? Et qu'est-ce que le leadership pour un dirigeant français ? Les résultats sont les suivants :

- Pour 85%, développer son leadership est un élément important.
- Pour 91%, le leadership du dirigeant est un facteur de la performance de son entreprise.
- Pour 80%, il faut du leadership pour accéder à des fonctions de direction...

[Lire la suite en téléchargeant le fichier pdf complet](#)

Philippe Scotti
La Taureau Corporation - www.lataureaucorporation.com