

L'urgence politique et socio-économique d'un sursaut du leadership

Notre société est en crise : c'est un fait que nul ne saurait discuter.

Une crise de relativisme, bien sûr, mais, avant tout, une crise de sens et de confiance. Transition digitale, modification des rythmes de travail (cf. la vague de suicide des infirmières), éclatement des liens sociaux et de la famille, atomisation des modes de vie, éducation en perte de repères, institutions en recherche de légitimité, gestion médiocre des États, folie des marchés financiers, crise du crédit, vie politique dissolue, malaise dans les rapports au travail, pluralisme éthique : toutes les dimensions de notre société ne sont-elles pas aujourd'hui ébranlées par une crise de confiance qui grandit de jour en jour ?

Comment répondre à cette situation ?

Dans ce contexte, lutter contre la perte de confiance est non seulement un impératif vital mais également une ardente obligation morale. Il n'est pas impossible que cette crise soit liée à un désengagement progressif des lieux d'appartenance et de socialisation traditionnels (entreprises, partis politiques, Église, institutions), désengagement qui a conduit à l'affaiblissement d'une vision partagée et unifiée de l'homme et à un délitement progressif du lien social. La méfiance envers les autorités légitimes mine toute référence objective et possibilité de vie commune et amène à se focaliser sur l'individu matérialiste, à l'origine de nombreux excès.

Quel chemin choisir pour agir ? L'erreur consisterait à penser que nous ne pouvons rien faire, ou à l'inverse, à croire que nous pouvons changer le système. La première voie reviendrait à admettre une fatalité niant à l'homme sa liberté. La seconde voie – pour tentante qu'elle soit – a été suivie tout au long du XXe siècle avec son cortège d'idéologies politiques qui ont également échoué à promouvoir la liberté de l'homme.

Quelle voie prendre ?

Ma conviction, forgée à l'aune d'expériences très concrètes en tant que dirigeant et haut fonctionnaire, est que la solution passe par le leadership. Entendons-nous bien : il s'agit d'aller au-delà du management des organisations dont l'objectif – noble et important – est de réussir à les faire fonctionner le mieux possible. Le leadership, tel que je l'entends, consiste en cet art d'imaginer l'avenir et de déclencher des dynamiques qui le font advenir. Il présuppose donc – par nature – une vision de la personne et une vision du bien commun.

Ma vision est réaliste (au sens où elle part de l'expérience du réel). Elle pose comme principe le respect de la conscience de chacun. Elle choisit d'inviter chacun à l'analyse de sa propre expérience, et à l'exercice de sa liberté et de sa responsabilité. C'est d'ailleurs, selon moi, le rôle noble et éminent du leadership : la capacité à changer le cours des événements en interpellant l'intelligence et le cœur des hommes et des femmes. Comme responsable de la modernisation de l'État entre 2007 et 2012, j'ai été le témoin privilégié de la conception et de la mise en œuvre de réformes de grande ampleur. Et un constat s'impose : là où un authentique leadership s'instaurait, les réformes s'accompagnaient d'une forte adhésion des personnels. Là où le leadership était défaillant, c'était le règne du statu quo ou du chaos qui génèrent de la souffrance.

C'est pourquoi s'investir aujourd'hui dans le développement d'un leadership authentique répond en quelque sorte à un acte politique. La manière dont le futur advient dépend du

leadership qui choisit ou non de se déployer. Les histoires personnelles et collectives reposent sur la libération du meilleur de nous-mêmes et sur l'ampleur de notre mobilisation.

La question à poser est bien celle du modèle de leadership dont le monde a besoin. Ma conviction est que, pour répondre à cette crise, la réponse doit d'abord être celle du service. J'appelle ce leadership fondé sur le service le « leadership authentique ». Comme le disait déjà Albert Einstein, il est grand temps de substituer à l'idéal du succès l'idéal du service.

La notion n'est pas radicalement nouvelle, mais il devient urgent de s'interroger, de prendre conscience de notre responsabilité particulière, et d'envisager, avec le plus grand sérieux, cette pratique du leadership authentique, au même titre que toute autre pratique professionnelle.

Dans un monde perpétuellement en quête d'une réconciliation entre recherche de performance et respect des personnes, la « crise » est à la fois un défi et une opportunité pour nous tous. Une opportunité car nos sociétés cherchent manifestement des solutions et sont plus à même de s'ouvrir à des idées ou des options différentes. Un défi car le problème est éminemment profond, résultat d'années d'insouciance et de la lente assimilation d'une « certaine vision du monde ». Dans ce contexte, conscients qu'il y a urgence à répondre et désormais prêts à assumer les conséquences sur leur propre personne, les dirigeants pourraient avoir l'ambition d'assimiler les modalités d'un renouveau du leadership.

Sachez que rien ne pourra s'accomplir sans vous, mais qu'il suffit que nous soyons une poignée bien déterminée pour qu'une réelle différence puisse se percevoir : développer un leadership authentique est une démarche ambitieuse, mais elle réserve tant de belles surprises!

François-Daniel MIGEON : « Le Leader Authentique » Éditions Eyrolles, 2017

Questions de réflexion

- 1. – Quel est le style de leadership que je pratique actuellement ?**
- 2. – En quoi mon style de leadership répond aux besoins du milieu ?**
- 3. – Quels sont les éléments de ce texte qui vous rejoignent le plus ? Le moins ?**