

# Modèle de leadership et leadership modèle ?



On parle souvent de modèle comme “ce qui sert ou doit servir d’objet d’imitation pour faire ou reproduire quelque chose”, on y associe les termes d’archétype, canon, étalon, exemple (Alain Rey).

Le comportement d’une personne peut être pris pour modèle : “sa conduite doit être un modèle pour nous tous”.

Un modèle de personne possédant au plus haut point certaines qualités et caractéristiques qui en font un représentant d’une catégorie, un parangon, un type.

Est-ce le cas pour le leadership ?

Les modèles du leadership sont très nombreux dans la littérature, on y rattache fréquemment des profils types illustrés par des rôles attendus, des valeurs et des qualités comme l’humilité, la réceptivité, la créativité, l’audace, l’intégrité, l’endurance pour décider, convaincre, entraîner... On cite également des figures emblématiques comme Mandela, Gandhi, JF Kennedy, et bien d’autres modèles parfaits.

On évoque souvent des “great” leaders comme des “saints parfaits menant des batailles héroïques contre des adversaires insurmontables” ; alors qu’ils étaient ou sont simplement des êtres humains avec toutes les faiblesses que nous avons tous. Ni MLK, ni JFK, ni les autres étaient “parfaits”, ils avaient tous leur côté obscur.

Ces modèles deviennent des référentiels vers lesquels il faut tendre pour être conforme aux représentations énoncées.

La formation, l'apprentissage, le mimétisme, l'évolution et le développement personnel sont autant de voies recommandées.

Il faut correspondre au modèle qui reste très théorique voire utopique.

Mais la confrontation à la réalité de la vie à tendance à éroder le modèle en question durant les phases de son application concrète au jour le jour – Comme disait Henry Mintzberg, “Le leadership, comme la natation, ne s'apprend pas en lisant des livres”.

Cet aspect réel du modèle résulte de l'expérimentation et du retour d'expérience. Il devient alors “MON modèle à moi”, celui qui me va bien en réponse à mon contexte professionnel. Je construis ma voie au fur et à mesure.

Nous avons tous nos faiblesses et nous avons tous notre côté obscur ; nous devons en être conscients, l'accepter et en tenir compte lors de nos interactions.

Comme disait Carl Jung, “Connaître ses propres ténèbres est la meilleure méthode pour faire face aux ténèbres des autres.”

Suis-je pour autant devenu un modèle pour les autres, c'est-à-dire un référent qu'il faut suivre, copier, auquel il faut essayer de s'identifier ?

Chacun peut bien sûr par des allers-retours entre les différents modèles copiés et ses propres expériences élaborer son chemin. Son exemple peut inspirer les autres pour qu'à leur tour ils développent leur parcours d'élaboration de leur propre style de leader.

Il faut se méfier des modèles idéaux qui peuvent devenir au mieux des chimères et au pire des carcans contraignants en opposition avec la quête d'authenticité que chacun est en

droit de rechercher.

Inspirez-vous des modèles pour créer le vôtre et inspirez à votre tour les autres, c'est la chaîne de la vie.