

## Préface

---

Je ne connais pas d'organisation qui ait survécu à une crise grâce à son management. Le salut vient toujours du leadership. Pourtant, nos institutions d'enseignement et nos programmes de formation actuels s'attachent souvent plus à former des gestionnaires efficaces que de bons leaders. On mesure le succès d'une organisation par ses gains à court terme, sans se préoccuper de sa croissance et sa viabilité à long terme, qui ne feraient qu'«assurer l'intendance». Le présent livre entend changer ce paradigme.

Dans cet ouvrage, Simon Sinek ne propose pas de nouvelles théories ou de nouvelles règles du leadership. Il vise bien plus haut : il cherche à faire du monde un endroit meilleur pour nous tous. Son projet est simple : créer une nouvelle génération d'hommes et de femmes qui comprennent que le succès ou l'échec d'une organisation ne repose pas sur l'habileté de son management mais sur l'excellence de son leadership.

Ce n'est pas un hasard si, pour expliquer à quel point l'attention des leaders compte pour leur entourage, Simon Sinek cite en exemple l'armée américaine, et en particulier le corps des Marines. Ces organisations possèdent des cultures fortes et des valeurs partagées par tous ; elles savent l'importance du travail d'équipe, instaurent la confiance parmi leurs membres, maintiennent un cap et, surtout, comprennent le rôle essentiel des gens et de leurs relations avec eux pour le succès de leur mission. Et puis, elles connaissent des situations où le coût d'un échec peut être catastrophique. Faillir à leur mission est hors de question. Sans aucun doute, le succès de nos armées repose sur les hommes.

Si un jour vous vous trouvez parmi des Marines assemblés pour le repas, vous remarquerez que les plus jeunes sont servis en premier et les plus anciens en dernier. Et vous noterez aussi que personne n'en donne l'ordre. Ainsi agissent les Marines, un point c'est tout. Ce geste très simple obéit à leur conception du leadership. Chez les Marines, il est normal que les chefs mangent après les autres, car le vrai prix du leadership est de placer les besoins des autres au-dessus des siens.

Les grands leaders se soucient sincèrement de ceux qu'ils ont le privilège de diriger et comprennent que le vrai coût de ce privilège est le sacrifice de leur intérêt personnel.

Dans son précédent livre, *Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*, Simon Sinek a montré pourquoi une organisation ne peut réussir que si ses leaders comprennent sa vraie vocation – son « pourquoi ». Ce nouvel ouvrage nous fait progresser d'un degré supplémentaire dans la compréhension des raisons qui permettent à certaines organisations de réussir mieux que d'autres. Dans ce but, il détaille tous les défis que doit relever le leader. Pour résumer, il ne suffit pas de connaître le « pourquoi » de votre organisation, il faut aussi connaître vos collaborateurs et réaliser qu'ils sont bien davantage qu'une ressource consommable. Bref, la compétence professionnelle ne suffit pas : un bon leader doit se soucier sincèrement de ceux qui lui ont été confiés.

Un bon management n'est assurément pas suffisant pour faire vivre une organisation sur la durée. En présentant de manière détaillée les caractéristiques du comportement humain, Simon Sinek montre clairement pour quelles vraies raisons certaines organisations réussissent pendant un certain temps mais finissent par échouer : leurs dirigeants n'ont pas su créer une atmosphère où les hommes comptent vraiment. Comme il le souligne, les organisations où les gens partagent des valeurs et sont eux-mêmes valorisés réussissent durablement contre vents et marées.

John Quincy Adams aurait compris ce message, car il comprenait manifestement ce que signifie être un leader quand il disait : « Si vos actions incitent autrui à rêver davantage, à apprendre davantage, à en faire davantage et à devenir davantage, vous êtes un leader. » Je pense que cette citation résume le message de ce livre. Quand leurs leaders les inspirent, les gens rêvent d'un avenir meilleur, ils consacrent du temps et des efforts à apprendre, ils en font plus pour leur organisation et ils finissent par devenir eux-mêmes des leaders. Un leader qui prend soin de son personnel et reste concentré sur le bien-être de l'organisation ne peut jamais échouer. J'espère que les lecteurs ce livre auront envie de toujours se servir en dernier.

George J. Flynn

*Lieutenant-général, US Marine Corps (E.R.)*