

La spiritualité peut permettre au dirigeant de mobiliser des ressources répondant à ces nouveaux besoins du contexte. Cependant elle souffre d'une confusion tout d'abord dans sa définition qui n'est pas normée, et aussi dans la difficulté à la distinguer de la religiosité. Aussi c'est d'une façon détournée qu'on y accède. Jay Conger (1994) remarque que les ouvrages de management sur le leadership, la vision, la qualité de la vie au travail, le servant leadership contiennent une dimension spirituelle cachée, déguisée et que les personnes sont tiraillées entre le besoin, la curiosité envers la spiritualité mais aussi la réticence (les termes de spiritualité ou d'âme apparaissent trop chargés émotionnellement). En anglais on parle d'ailleurs du « s word » pour reprendre l'analogie avec le « f word » c'est-à-dire le mot que l'on doit s'interdire de prononcer pour son inconvenance. C'est dire si l'ancrage de la réflexion sur le leadership dans la spiritualité est un pari risqué et pour l'heure non conventionnel.

La spiritualité influence l'action et la décision. La spiritualité se distingue de la foi qui réfère à une croyance et une confiance en quelque chose qui se situe au-delà de soi, la religion réfère à un système institutionnel de croyances et de valeurs. La spiritualité évoque toute forme de transcendance, le sens de la connexion de soi à quelque chose de plus grand que soi, qui peut être Dieu, l'univers et les autres. Cette importance de la connexion et du sens, constitue de nos jours un espace de possibilités qui n'a pas été exploré jusque-là pour des raisons multiples que j'évoquerai au chapitre 5.

Pour montrer la valeur de la spiritualité dans le leadership, je vais tout d'abord exposer la méthodologie de recherche dans le chapitre 2 qui expose sur quel fondement mon analyse s'appuie : une vingtaine d'entretiens menés auprès de dirigeants soigneusement sélectionnés.

Le chapitre 3 évoque les concepts de spiritualité du point de vue académique.

Le chapitre 4 poursuit cette définition de la spiritualité en précisant le point de vue d'un public universitaire et des dirigeants.

Le chapitre 5 présente les passages de leadership producteur d'épreuves, d'adversité, condition génératrice de mobilisation de la spiritualité.

Le chapitre 6 se concentre sur des narrations de ces passages ainsi qu'une analyse et des pistes de résolutions concrètes pour les managers dans le pipeline.

Le chapitre 7 se spécialise sur les passages vécus par les DRH et entrepreneurs en offrant une analyse et des pistes de résolutions concrètes.

Le chapitre 8 porte sur l'exemplarité et les vertus qui sont des productions du leadership spirituel, des repères s'affermissant au terme du passage de leadership. L'exposé conceptuel se rapporte à la tradition morale, théologique, psychologique.

Le chapitre 9 prolonge l'exposé des vertus avec les témoignages des dirigeants.

Le chapitre 10 ouvre la perspective d'une manifestation concrète du leadership au travers du management bienveillant et explore le concept de la bienveillance, les liens avec l'empathie, la générativité, la confiance et le feed-back.

Le chapitre 11 fait état de ce qui entrave le développement du leadership spirituel, à savoir une conception de la rationalité qui entre en tension avec ces nouvelles possibilités présageant que le chemin sera long, individuel et que des garde fous seront à envisager.

Le chapitre 12 situe la spiritualité dans l'interculturalité et ce que la mondialisation peut révéler dans le choc des cultures et des spiritualités associées.