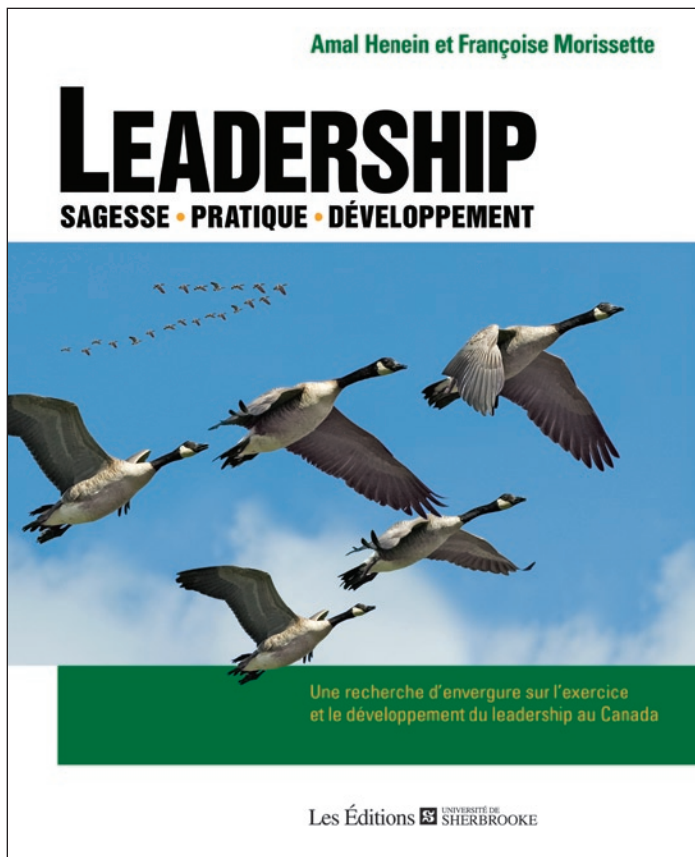


# Leaders d'ici, leaders pour le monde



**À paraître  
en septembre 2007**

## Rabais intéressants sur commandes en nombre

Pour information, réservation ou commande, veuillez communiquer avec :

**Brigitte Plante**

Tél. : 819 821-7388

[www.USherbrooke.ca/leadership/livre](http://www.USherbrooke.ca/leadership/livre)

Le leadership constitue actuellement l'un des enjeux les plus préoccupants auxquels font face tous les secteurs d'activité au Canada et ailleurs. Depuis quelques années, on fait grandement état dans les médias d'un « déficit » de leadership et les organisations s'inquiètent de la qualité des leaders disponibles et de leur nombre pour répondre à leurs besoins actuels et futurs. Nombreux sont ceux qui croient que nous sommes aux prises avec un manque de leadership et qu'il faut prendre des mesures draconiennes pour remédier à la situation.

En conséquence, les organisations s'interrogent sur l'approche à emprunter pour produire une abondante réserve de leaders compétents. Elles cherchent à mettre en œuvre les meilleures stratégies et les programmes les plus appropriés en vue de permettre à leurs effectifs d'acquiescer et de perfectionner les compétences en leadership.

*Leadership : sagesse, pratique, développement* propose des réponses à trois questions fondamentales :

- Quels sont les meilleurs moyens de développer des leaders compétents?
- Comment garantir un réservoir fiable de leaders compétents pour le pays?
- Comment renforcer le leadership canadien?

À cette fin, les auteures ont fait appel à la sagesse et à l'expérience collectives de 295 leaders d'exception d'un océan à l'autre dans les secteurs artistique, communautaire, coopératif, privé, public et sportif. Elles ont aussi interrogé 66 professionnels du développement du leadership représentant des programmes offerts dans des universités, des instituts, des entreprises, des entités du secteur public, des coopératives ainsi que des organismes sportifs et communautaires et des organismes jeunesse.

## LA NÉCESSITÉ D'UN NOUVEAU PARADIGME

L'ouvrage démontre clairement qu'un changement radical de notre façon de penser s'impose : les héros qui apparaissent durant une crise, sauvent la situation et s'évanouissent dans le crépuscule sont trop peu nombreux pour répondre au besoin croissant de leaders. Afin d'assurer une relève abondante de leaders compétents dans tous les secteurs de l'économie, le Canada doit produire une masse critique de leaders.

Cette exigence implique qu'il faut tenir compte de la nature du développement du leadership, concevoir des stratégies appropriées et mettre en place des infrastructures de développement réalistes aux niveaux national, organisationnel et individuel. Laisser le développement du leadership au hasard s'avère irréaliste et risqué. Une approche concertée, stratégique et intégrée s'impose. L'improvisation doit céder la place à la professionnalisation!

## LES PRATIQUES D'EXCELLENCE

L'ouvrage décrit des pratiques d'excellence : un plan pour le développement du leadership, des solutions pour combler le déficit de leaders et un programme pour accroître le potentiel de leadership du pays. Plusieurs solutions viables sont mises en avant, par exemple la configuration optimale des programmes de développement du leadership et les étapes vers la maturité des leaders.

Les coopératives, pour leur part, présentent plusieurs pratiques innovatrices typiques du modèle mixte de leadership susceptible de produire une telle masse de leaders; en particulier, les programmes de certification pour les dirigeants, les stages pour étudiants et un programme éducatif global pour les employés. Toutefois, les meilleures leçons à tirer du modèle coopératif sont d'ordre idéologique; par exemple, l'équilibre entre le mandat social et le mandat économique, la préoccupation à l'égard des personnes d'abord et le service à la collectivité.

*Leadership : sagesse, pratique, développement* décrit aussi la valeur globale du style canadien de leadership et fournit un aperçu clair de la façon d'accroître notre potentiel national de leadership. Le renforcement du leadership canadien suppose que nous définissions et affirmions notre identité de leaders dans le contexte de notre histoire, de notre culture et de nos forces. Cette exigence implique de déterminer notre plate-forme de leadership, de devenir davantage conscients de notre propre style de leadership et de choisir une direction appropriée pour l'une et l'autre.

« Le succès de toute collectivité repose en grande partie sur le calibre et la force de ses leaders. Au Mouvement Desjardins, la vision et l'esprit novateur de notre fondateur continuent d'être une source d'inspiration pour tous les employés et les leaders aujourd'hui engagés au sein du plus grand groupe financier coopératif au Canada. Le Mouvement Desjardins s'attache à mettre en œuvre les conditions qui favorisent l'exercice du leadership et à ce titre, il est fier de s'associer à la démarche stimulante proposée par *Leadership : sagesse, pratique, développement*. »

### Alban D'Amours

Président et chef de la direction  
du Mouvement des caisses Desjardins

### Rabais intéressants sur commandes en nombre

Pour information, réservation ou commande,  
veuillez communiquer avec :

### Brigitte Plante

Tél. : 819 821-7388  
[www.USherbrooke.ca/leadership/livre](http://www.USherbrooke.ca/leadership/livre)

## À PROPOS DES AUTEURES

Françoise Morissette et Amal Henein sont toutes deux des professionnelles chevronnées du domaine des ressources humaines. Établies en Ontario, elles travaillent ensemble depuis de nombreuses années à divers titres. Elles partagent le même intérêt pour le développement du leadership et la même passion du Canada.

### Françoise Morissette, M.Éd., P.C.C.

Experte-conseil en ressources humaines, Françoise Morissette est un acteur de premier plan dans le domaine du développement organisationnel et individuel. Son principal domaine d'expertise est le développement du leadership. Elle est membre du corps professoral du prestigieux Centre de relations industrielles de la Queen's University depuis 1994 et a été nommée professeure émérite en 2006. Elle a joué un rôle clé dans la conception et l'implantation des nouveaux certificats en développement organisationnel destinés aux praticiens, une première au pays. Elle est aussi associée au Centre d'études sur le leadership de la University of Guelph.



### Amal Henein, CHRA

Professionnelle accomplie des ressources humaines depuis plus de 20 ans, Amal Henein a œuvré dans les secteurs des affaires et des organismes à but non lucratif, tant comme praticienne interne que comme consultante externe. Elle a occupé des postes de haute direction en ressources humaines et une fonction de niveau national en ressources humaines pour une organisation mondiale. Au fil des ans, elle a collaboré avec les gestionnaires supérieurs afin d'intégrer des stratégies d'affaires et de ressources humaines dans le but d'atteindre l'appariement optimal et de maximiser les résultats de l'entreprise.

