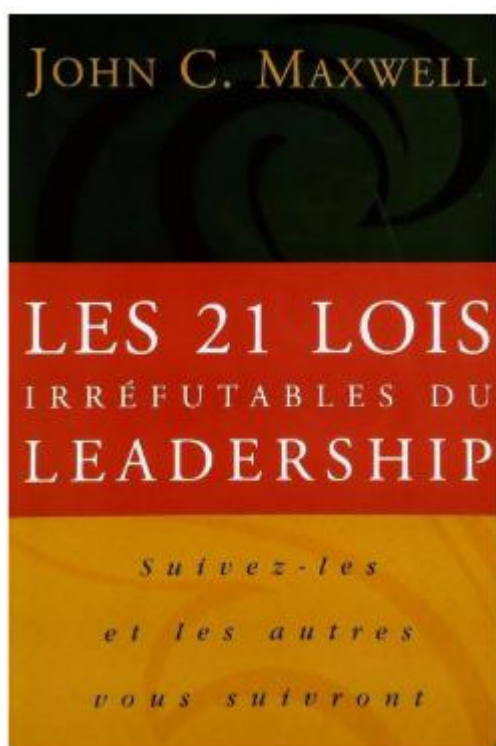


Les 21 lois irréfutables du leadership

<https://des-livres-pour-changer-de-vie.com/les-21-lois-irrefutables-du-leadership/>

Le livre « Les 21 lois irréfutables du leadership » de John C. Maxwell évoque les règles invisibles qui régissent le leadership, et permet de comprendre ce qu'est le leadership, dans quelles conditions il émerge et pourquoi certaines personnes arrivent à fédérer autour d'elles et accomplir leur projet alors que les autres échouent, pour les illustrer son auteur, John C Maxwell, s'appuie sur son expérience de pasteur aux États Unis mais aussi sur de nombreux exemples historiques.



Loi 1 du leadership : La loi du plafond

L'efficacité d'une personne dépend de ses capacités de leader. Elles agissent comme un plafond : plus on est un bon leader, plus on est efficace.

Pour illustrer cette loi, l'auteur du livre *Les 21 lois irréfutables du leadership* John C Maxwell raconte l'histoire des frères McDonald. Dans les années 30, ils ont ouvert un restaurant au service rapide qui a vite connu un grand succès. Ils ont alors eu l'idée de développer le concept de leur restaurant en franchise. Mais, malgré le fait qu'ils étaient tous les deux d'excellents managers de restaurant, ils étaient de piètres leaders, incapables de voir les choses en grand. Car malgré la forte demande (certains mois ils recevaient plus de 300 appels et courriers demandant des informations sur leur concept), ils ne réussirent à vendre leur concept qu'à une dizaine de personnes. Ce n'est que lorsqu'ils vendirent les droits de leur franchise à Ray Kroc, que la chaîne de connût une expansion fulgurante. En effet, Kroc ouvrit 100 restaurants en quatre ans, et plus de 500 en huit ans. Aujourd'hui la chaîne en compte des dizaines de milliers partout dans le monde. Kroc était un grand leader, un visionnaire. Il n'était peut-être pas un aussi bon restaurateur que les frères McDonald, mais il possédait la capacité de porter un grand projet et de se donner les moyens de le réaliser. Son niveau de compétence était peut-être plus bas que celui des deux frères, mais son niveau de leadership était largement supérieur.

Loi 2 du leadership : La loi de l'influence

Sans influence, vous ne serez jamais capable de diriger les autres.

Les gens se trompent souvent sur le leadership. Ils entendent que telle personne possède tel titre, ou telle fonction et en concluent qu'il doit être un grand leader. Même si c'est parfois vrai, la position d'une personne a peu de relation avec sa capacité à être un bon leader.

Dans *Les 21 lois irréfutables du leadership*, John C Maxwell évoque cinq mythes sur le leadership qui persistent à tort dans les esprits :

- Le mythe du management : Beaucoup trop de gens pensent que le leadership et le management sont la même chose. C'est totalement faux. Un leader amène les autres à le suivre, alors qu'un manager se concentre sur le maintien des systèmes et des processus, il n'a pas d'influence.
- [Le mythe de l'entrepreneur](#) : Un entrepreneur n'est pas un leader s'il ne possède pas une capacité à influencer et à transformer les autres (tant ses clients que ses salariés).
- Le mythe de la connaissance : Le leadership d'une personne ne dépend pas de son savoir. Vous pouvez rencontrer des grands chercheurs ou philosophes qui ne possèdent aucune influence sur les autres.
- Le mythe du pionnier : Être le premier à faire quelque chose ne fait pas forcément de vous un leader.

- Le mythe de la position : Ce n'est pas votre position dans une organisation qui fait votre leadership. Certaines personnes ne possèdent pas de titres prestigieux et possèdent pourtant beaucoup d'influence.

« Celui qui pense être un leader, mais n'a personne pour le suivre, est seulement quelqu'un qui se promène ». Si vous ne savez pas influencer les autres, ils ne vous suivront pas, et s'ils ne vous suivent pas vous n'êtes pas un leader. [Le leadership](#) c'est l'influence, rien de plus, rien de moins.

Loi 3 du leadership : La loi du processus

Le leadership se développe au quotidien, pas en un jour.

Même s'il est vrai que certaines personnes naissent plus douées que les autres, le leadership est un ensemble de compétences que l'on peut apprendre et développer. Mais cela prend du temps, car c'est un phénomène complexe avec de nombreux facteurs.

Une étude a montré que c'est la capacité à apprendre et améliorer ses compétences qui distingue les leaders des suiveurs. Les meilleurs leaders sont des élèves et apprennent en permanence. Les 4 phases de croissance du leadership :

- Phase 1- Ne pas savoir ce qu'on ne sait pas : La plupart des gens n'ont pas conscience de l'importance du leadership, ils sont en phase 1.
- Phase 2- Savoir ce qu'on ne sait pas : Nous entrons en phase 2 quand nous commençons une fonction qui demande de faire preuve de leadership et que l'on s'aperçoit que personne ne nous suit et que l'on doit apprendre.
- Phase 3- S'améliorer : Le travail commence à payer et on commence à voir les premiers résultats, c'est la phase 3.
- Phase 4- Savoir : Lorsqu'on en est en phase 3, on peut être un bon leader mais cela demande de réfléchir à chacune de nos actions. En phase 4, tout devient automatique, et on devient vraiment efficace.

Développer son leadership est un travail quotidien, cela demande discipline et consistance. Quel que soit votre niveau aujourd'hui vous pouvez vous améliorer.

Loi 4 du leadership : La loi de la navigation

Un leader planifie attentivement comment il va atteindre son objectif.

Un leader visualise le voyage qu'il veut effectuer avant de se lancer, il sait ce dont il aura besoin pour réussir et quels obstacles il rencontrera sur son chemin. Il s'appuie sur:

- Ses expériences précédentes : Toutes les expériences passées peuvent être des sources d'informations et de sagesse. Les succès montrent ce que l'on peut réaliser avec ses dons et ses compétences ; les échecs, les erreurs à ne pas reproduire et les leçons à en tirer.

- Ce que les autres disent : On ne peut pas tout apprendre du passé, c'est pour cela qu'un bon leader demande des informations à des personnes avec différents profils, à la fois au sein et en dehors de son organisation.
- Les conditions : Conscient de ses responsabilités, le leader réfléchit attentivement avant de prendre une décision. Il détermine le coût avant de s'engager.
- Son intuition et les faits : Le bon leader possède une attitude positive. Il a l'intuition qu'il peut arriver à accomplir son projet, et sait qu'il doit y croire pour y réussir. Mais il doit aussi faire preuve de réalisme et ne pas se faire d'illusions. Il comprend qu'il ne doit pas minimiser l'importance des obstacles. Toute la difficulté est de trouver l'équilibre parfait entre optimisme et réalisme.

John C Maxwell partage ensuite sa méthode de planification:

- Prévoir les actions
- Déterminer les objectifs
- Ajuster ses priorités
- Avertir les personnes clés
- Laisser du temps pour l'acceptation
- Partir à l'action
- Prévoir des problèmes
- Toujours montrer les succès
- Revoir quotidiennement son planning

Loi 5 du leadership : La loi de la parole

Quand le vrai leader parle, les autres écoutent.

La fonction ne fait pas le leader. Si lorsqu'une personne s'exprime, tout le monde se tait pour l'écouter, c'est un signe de son leadership. Lorsque quelqu'un pose une question, c'est vers elle que les regards se tournent. Si vous devez dire aux autres que vous êtes le leader, c'est que vous ne l'êtes pas. Pour devenir les « vrais » leaders au sein des groupes, vous devez concentrer votre attention sur 7 domaines:

- Votre caractère (qui vous êtes) : Le vrai leadership commence toujours avec une personnalité qui attire les autres
- Vos relations (qui vous connaissez) : Vous êtes un leader uniquement si les autres vous suivent, et cela demande toujours [le développement des relations](#). Chaque fois que vous commencez sur une nouvelle fonction qui demande du leadership, cherchez à immédiatement développer vos relations.
- Vos connaissances (ce que vous savez) : L'information est primordiale pour un leader, elle lui apporte la crédibilité nécessaire auprès des autres. Sans elle, aucun leadership n'est possible
- Votre intuition (ce que vous ressentez) : Le leadership a besoin de plus que de simples données, il demande aussi de savoir « ressentir » les situations (voir la loi de l'intuition plus bas)
- Votre expérience (ce que vous avez vécu) : Plus vous avez affronté de grands défis par le passé, plus vous aurez de chance d'être suivi. On vous donnera plus facilement votre chance.
- Vos succès passés (ce que vous avez accompli) : Rien n'est plus parlant qu'un beau palmarès.
- Votre compétence (ce que vous pouvez faire) : Du moment que vos partisans pensent que vous possédez les compétences pour réussir, ils continueront à vous suivre.

Loi 6 du leadership : La loi de la confiance

La confiance est la fondation du leadership.

Pour obtenir la confiance des autres, un leader doit posséder trois qualités : compétence, connexion et caractère. On vous pardonnera les erreurs dues à des compétences, mais pas celles dues à un mauvais caractère, dans ce domaine, la moindre erreur est fatale. Quand vous leadez les autres, c'est comme s'ils consentaient à faire un voyage avec vous. Et la façon dont ce voyage va se passer dépend de votre caractère. Posséder un bon caractère, c'est être consistant. Les autres doivent savoir qu'ils peuvent s'appuyer sur vous jour après jour. Vous obtiendrez leur respect en prenant de bonnes décisions, en admettant vos erreurs, et en faisant passer ce qui est mieux pour vos partisans et votre organisation avant vos propres intérêts. Ne brisez jamais la confiance de vos partisans, sinon vous perdrez votre influence auprès d'eux.

Loi 7 du leadership : La loi du respect

Les gens suivent naturellement les meilleurs leaders.

Personne ne vous suivra par accident, mais parce qu'ils respectent votre leadership. Nous sommes tous naturellement attirés vers ceux qui sont de meilleurs leaders que nous. Bien sûr, dans certains cas des bons leaders suivront de moins bons leaders, par respect de la personne ou de la hiérarchie. Mais cela reste peu commun et naturel. Lorsqu'un groupe d'inconnus se rencontre, après une phase de découverte, le meilleur leader va naturellement prendre sa tête.

Loi 8 du leadership : La loi de l'intuition

Les leaders évaluent tout avec un biais de leadership.

De toutes les lois du leadership, c'est probablement la loi la plus difficile à comprendre. Pourquoi ? Car elle explique que le leadership ne dépend pas juste des faits, mais aussi de l'instinct. L'intuition distingue les excellents leaders de ceux qui sont seulement bons. Ceux qui la possèdent perçoivent savent instinctivement comment affirmer le leadership dans les situations qu'ils rencontrent. Ils sont capables de déceler des signaux qui échappent aux autres et de les lier à la situation. Ils savent déterminer instinctivement si leurs objectifs sont atteignables avec les ressources matérielles et humaines dont ils disposent. Certaines personnes naissent avec, d'autres la développent en s'entraînant.

Loi 9 du leadership : La loi du magnétisme

Votre personnalité détermine qui vous attirez.

La plupart des temps, nous aimons fréquenter des gens qui nous ressemblent, et donc naturellement un leader attire à lui des personnes qui partagent son profil. Le groupe qu'il mène deviendra donc l'extension de sa personnalité. Évidemment, il faut aussi qu'il s'entoure de personnes différentes afin qu'il complémente son profil, mais ceux-ci ne seront pas naturellement attirés à lui. Il est certain que les personnes que vous attirez ne vous ressemblent pas à 100%, mais vous partagez avec elles plus de similarités que de différences dans les domaines suivants:

- L'attitude
- L'âge
- L'expérience
- Les valeurs
- [Les capacités de leadership](#)

Le recrutement de bon profil ne dépend pas seulement des ressources humaines, mais aussi de vous et du type de candidats que vous attirez.

Loi 10 du leadership : La loi de la connexion

Il faut d'abord toucher le cœur d'une personne avant de lui demander de passer à l'action.

L'émotion est le levier puissant pour faire passer les gens que vous rencontrez à l'action. Les leaders efficaces savent qu'ils doivent d'abord toucher le cœur d'une personne avant de leur demander de l'aide. Développer une connexion émotionnelle avec les autres ne se fait pas seulement face à un groupe mais aussi en tête à tête avec chaque individu. Plus la relation et la connexion sont fortes entre les personnes plus les partisans voudront aider leur leader.

On développe une crédibilité auprès des autres en se connectant à eux et en leur montrant qu'on veut vraiment les aider. Vous n'avez pas besoin de posséder beaucoup de charisme pour y arriver. Une des clefs pour se connecter aux autres est de savoir que même dans un groupe vous devez vous connecter individuellement aux gens, comprendre que c'est un ensemble de personnes uniques, [chacun avec ses rêves et ses ambitions](#).

Beaucoup de leaders pensent à tort que l'effort de connexion doit provenir des partisans » C'est moi le chef, ce sont les employés, c'est à eux de venir avec moi ». Mais les bons leaders savent que la responsabilité d'initier leur revient, et que c'est aussi à eux de continuer à bâtir la connexion. Ce n'est pas toujours facile, mais c'est absolument nécessaire au succès d'une organisation, d'où l'importance de développer une communication exceptionnelle. Lorsqu'un leader a bâti un lien solide avec ses partisans, cela se ressent dans leur loyauté et leur éthique de travail. La vision du leader devient l'aspiration des partisans.

Loi 11 du leadership : La loi du cercle

Le potentiel d'un leader est déterminé par ses proches.

Chaque leader efficace s'entoure de personnes intelligentes et compétentes. Il est toujours mieux de faire de la promotion interne que du recrutement externe, mais ce n'est pas toujours possible.

Au sein des organisations il y a toujours trois groupes de personnes:

- Ceux qui acceptent le leadership et font leur maximum
- Ceux qui sont sceptiques et demandent d'être convaincus
- Ceux qui sont négatifs et refusent le leadership

Inutile d'essayer de convaincre ceux du dernier groupe, il faut se concentrer en priorité sur les premiers et deuxièmes. Il existe cinq types de personnes qui peuvent ajouter de la valeur à votre cercle intérieur:

- Ceux avec du potentiel, qui essayent de s'améliorer
- Ceux qui sont positifs, et motivent les membres de l'organisation
- Ceux avec une valeur personnelle, qui améliorent le leader
- Ceux avec une valeur de production, qui améliorent les autres
- Ceux avec une valeur prouvée, qui élèvent ceux qui élèvent les autres

Loi 12 du leadership : La loi de l'émancipation

Les leaders confiants donnent le pouvoir aux autres.

Les leaders faibles pensent que s'ils font trop monter un subordonné en compétences, il ne sera plus lui-même indispensable à l'organisation. Alors qu'en réalité c'est le contraire qui se produit: plus on donne de pouvoir, plus on en obtient. L'émancipation des subordonnés effraie, car elle est porteuse de changement. Beaucoup de gens tirent leur estime personnelle de leur travail ou leur fonction, et quand on menace de changer l'un ou l'autre on menace leur estime. En revanche, le changement stimule les personnes confiantes car elles savent qu'elles peuvent s'adapter et que le changement sera porteur d'amélioration. Ils savent que les meilleures choses arrivent quand on donne du crédit aux autres. Pour émanciper les autres il faut croire en eux.

Loi 13 du leadership : La loi de la reproduction

Il faut un leader pour élever un autre leader.

Plus de 80% des bons leaders ont été mentorés par un autre leader. Seuls les leaders sont capables de développer d'autres leaders, car leur savoir est unique. Mais tous les leaders ne le font pas, car ils n'en voient pas l'intérêt, n'ont pas le temps nécessaire, ou ont peur d'émanciper les autres (voir loi précédente). Si vous voulez développer votre leadership, passez du temps avec les meilleurs leaders que vous connaissez. Le domaine n'a pas d'importance, l'humain reste l'humain. Par exemple, un leader d'une grande équipe sportive pourra enseigner le leadership à des leaders d'entreprise. Quand on connaît cette loi, on reconnaît ses effets incroyables. Si une entreprise a de mauvais leaders, sa situation ne peut qu'empirer.

Loi 14 du leadership : La loi de l'adhérence

Les gens adhèrent au leader avant d'adhérer à sa vision.

Avant de vouloir présenter votre vision à vos partisans, demandez-vous s'ils vous apprécient suffisamment. Les gens procèdent souvent à l'envers, ils pensent à tort que si leur cause est bonne, on les suivra automatiquement. En réalité, le leadership ne fonctionne pas comme ça, les gens ne suivent pas les belles causes, ils suivent les bons leaders. Lorsqu'on sait cela, notre compréhension du leadership change complètement. Avant de penser à votre vision, demandez-vous : « Ai-je fourni à mes partisans des bonnes raisons de me suivre ? »

Un leader incarne son message. Si on pense que le leader est crédible, alors le message le sera. Si un groupe ne croit ni en son leader ni en sa vision, il cherchera un autre leader. S'il croit en sa vision mais pas en son leader, il cherchera aussi un autre leader. En revanche, s'il croit dans le leader mais pas en sa vision, il lui demandera de changer sa vision. Et quand il croit dans le leader et dans sa vision il lui apportera son total soutien. En leadership, il ne faut pas vouloir aller trop vite, et se faire accepter par le groupe avant de lui présenter sa vision.

Loi 15 du leadership : La loi de la victoire

Un leader trouve toujours un moyen pour faire remporter la victoire à son équipe.

Chaque situation est différente, chaque crise est unique pourtant tous les leaders ont une chose en commun : ils refusent d'abandonner. Ils sont différents des autres : Ils brillent lorsque la pression est élevée. La gloire personnelle ne les intéresse pas. Lorsqu'ils connaissent des échecs, ils ne se découragent pas et persévèrent. Que vous évoluiez dans une équipe sportive, dans l'armée, dans une entreprise ou dans l'administration, vous devez rassembler trois composantes pour gagner :

- Une vision unie : Tout le monde doit chercher à accomplir le même objectif
- Des compétences variées : Les profils doivent être complémentaires.
- Un leader qui poursuit la victoire et aide les autres à atteindre leur potentiel : Un groupe peut posséder les personnes les plus compétentes du monde, sans leader il ne remportera pas la victoire, car c'est lui qui apporte la motivation, l'émancipation, et la coordination nécessaires.

Un leader court après l'accomplissement de son objectif, il met son ego de côté pour remporter la victoire.

Loi 16 du leadership : La loi de l'élan

L'élan apporte une aide précieuse au leader.

Chaque leader doit créer du changement dans son organisation, pour cela il doit s'appuyer sur l'élan. Il sait qu'il doit d'abord commencer par des petites avancées pour initier un cercle vertueux et amener des plus gros progrès. Car sans élan, même la plus petite des tâches peut paraître insurmontable, alors que lorsqu'on a déjà connu des succès on se fait davantage confiance et on se sent prêt pour abattre des montagnes.

Pour créer de l'élan, il faut rassembler deux éléments : préparation (rassembler les compétences nécessaires) et motivation (donner envie au groupe d'accomplir les premiers changements).

L'élan est un ingrédient magique, il donne une impression de pouvoir et rend meilleurs les membres du groupe, c'est le plus puissant des agents du changement.

Loi 17 du leadership : La loi des priorités

Un leader comprend qu'être actif est différent d'être productif.

Toute sa vie, un leader doit prioriser, et ce quel que soit son milieu.

Pour cela, il doit se poser 3 questions :

- « Qu'est-ce qui est nécessaire ? » : Nous avons tous des obligations. Si quelque chose n'est pas vraiment nécessaire éliminez-le de votre liste de priorités ou délégez-le.
- « Qu'est-ce qui amènera les plus grands résultats ? » : En tant que leader, vous devez travailler sur ce en quoi vous êtes le plus efficace. Si une tâche peut être réalisée aussi bien par quelqu'un de votre équipe, délégez-la.

- « Qu'est-ce qui amènera la meilleure récompense » : Un leader travaille mieux lorsqu'il réalise quelque chose dont il sait que le résultat lui sera plaisant. La passion transcende. Tous les grands leaders savent que ce n'est pas parce qu'ils travaillent qu'ils sont productifs, la capacité d'identifier et réaliser les priorités leur est indispensable. Ils calculent le bénéfice de la réalisation d'une action en fonction du temps qu'elle prendra.

Loi 18 du leadership : La loi du sacrifice

Un leader doit renoncer pour s'élever.

Un leader doit parfois faire des sacrifices pour accomplir les objectifs qu'il s'est fixés. Ce peut être renoncer à son temps libre et moins voir sa famille, diminuer son propre salaire, procéder à des licenciements, réduire drastiquement les dépenses de son organisation, traiter avec des personnes qu'il n'apprécie pas. Tous ces comportements peuvent l'amener à être impopulaire ou tourné en dérision.

Quand une situation semble bloquée, il faut sacrifier quelque chose pour la faire avancer.

Lorsqu'on choisit d'assumer une position de leadership, on doit arrêter de penser à soi-même. Tout ce qui doit compter est l'accomplissement de la vision. Tous les grands leaders ont du faire des sacrifices pour s'élever. Il n'y a pas de succès possible sans sacrifices.

Loi 19 du leadership : La loi du timing

Savoir lire les temps et comprendre les circonstances est tout aussi important que la vision et les actions. Les grands leaders savent que le moment du leadership est primordial. À chaque action d'un leader il ne peut y avoir que quatre résultats possibles :

- La mauvaise action au mauvais moment amène le désastre
- La bonne action au mauvais moment entraîne de la résistance
- La mauvaise action au bon moment est une erreur
- La bonne action au bon moment amène le succès

Il faut savoir saisir les occasions lorsqu'elles se présentent, même si on ne se sent pas totalement prêt, car l'opportunité de victoire peut disparaître tout aussi vite qu'elle est arrivée.

En leadership, il ne suffit pas de savoir analyser la situation et d'établir un bon plan d'actions, il faut aussi trouver le moment idéal pour agir.

Loi 20 du leadership : La loi de la croissance explosive

Pour croître, dirigez des partisans. Pour multiplier, dirigez des leaders. La clé de la croissance est le leadership. Si vous ne pensez qu'à vous développer vous-même, votre organisation ne grandira pas aussi vite que si vous développez aussi les autres. Il faut toujours aider les autres à atteindre leur potentiel. Les leaders de demain se développent aujourd'hui.

Pour évaluer l'efficacité d'une organisation, il faut compter le nombre de leaders qu'elle possède et ne pas seulement s'arrêter à son nombre de salariés. Car les leaders ont la capacité d'influencer ceux qui l'entourent et de créer une dynamique positive. Et pour aller encore plus haut, une organisation doit créer des programmes pour développer les leaders des leaders. Développer des leaders n'est pas une tâche aisée, car ceux-ci sont difficiles à trouver et à recruter. Ils sont aussi plus difficiles à retenir car ils possèdent une nature énergique et veulent toujours aller de l'avant.

Loi 21 du leadership : La loi de l'héritage

La valeur d'un leader se mesure par l'héritage qu'il laisse à son départ.

Un bon leader doit faire deux choses pour bien préparer son départ :

- Rendre son organisation la plus forte possible
- Préparer un successeur pour reprendre son activité

Pour laisser la meilleure succession possible, un leader doit :

- Diriger avec une vision à long terme
- Créer une culture de leadership
- Faire des sacrifices pour gagner demain
- Privilégier l'esprit d'équipe sur l'individualité
- Quitter l'organisation avec intégrité

Ainsi il s'assure que l'organisation continuera de fonctionner tout aussi bien après son départ. La succession est une des responsabilités clés du leadership, pourtant beaucoup trop de leaders la négligent. La réussite vient quand un leader arrive à faire des grandes choses pour lui-même. Le succès arrive quand il accomplit des grandes choses avec ses partisans. L'importance découle du fait d'arriver à faire travailler des grands leaders pour soi. Mais une succession n'arrive que quand une personne amène son organisation à créer des grandes choses sans lui.

Tôt ou tard, un leader finit toujours par quitter son organisation, et il a le devoir de la préparer à continuer sans lui.

Conclusion sur “Les 21 lois irréfutables du leadership”

Lorsqu'on veut accomplir des grands projets, obtenir le soutien des autres et devenir un leader est nécessaire, mais peu de personnes savent le faire naturellement car on ne nous apprend pas le leadership à l'école. J'ai beaucoup apprécié *Les 21 lois irréfutables du leadership* car il démonte beaucoup d'idées reçues sur le leadership et permet de vraiment comprendre ce que c'est qu'être un leader. Les histoires personnelles et historiques qu'utilise l'auteur permettent d'avoir des exemples de comment ces lois fonctionnent dans le monde réel. À sa lecture, j'ai découvert que je commettais certaines erreurs et j'ai compris pourquoi je devrais agir différemment dans le futur.

Être un bon leader est difficile, et je trouve que *Les 21 lois irréfutables du leadership* transmet tout à fait l'état d'esprit nécessaire : ambition, planification et connexion aux autres. Il nous montre que le succès n'arrive pas par hasard et qu'il y a des règles à respecter pour accomplir des grands projets. En revanche, je lui reprocherais de manquer parfois de clarté et de ne pas donner assez de détails. John C Maxwell présente une loi et donne quelques exemples mais dans certains cela ne suffit pas à vraiment bien comprendre ce qu'il veut dire. L'autre reproche que je peux faire est qu'il manque de concret. Il expose les principes mais donne peu de moyens d'actions concrets. C'est un bon livre de théorie, mais il faudra le compléter d'ouvrages plus pratiques pour utiliser efficacement les principes.