



Publié sur *Le Cercle Les Echos* (<http://lecercle.lesechos.fr>)

Halte à la douce tyrannie des objectifs !

Et si je n'allais pas au tennis ce soir ? Le 1er janvier 2013, sans doute sensible comme beaucoup d'entre nous aux multiples injonctions qui envahissent aujourd'hui nos consciences – il faudrait être un mari parfait, un homme heureux, un bon père, un professionnel performant et pro-actif, être jeune et beau, sans oublier l'inévitable et culpabilisant "manger-bouger" –, je me suis fixé comme objectif de faire du tennis deux fois par semaine...

Le 1er janvier 2013, sans doute sensible comme beaucoup d'entre nous aux multiples injonctions qui envahissent aujourd'hui nos consciences – il faudrait être un mari parfait, un homme heureux, un bon père, un professionnel performant et pro-actif, être jeune et beau, sans oublier l'inévitable et culpabilisant "manger-bouger" –, je me suis fixé comme objectif de faire du tennis deux fois par semaine...

Je m'y suis tenu jusqu'à ce soir de décembre où, de retour vers 19 h 45 chez moi, épuisé par une journée de travail qui avait commencé très tôt, je m'apprêtais à cavalier pour être sur le court à 20 h, sans même avoir mangé, lorsque quelque chose m'a arrêté net dans cette course aussi inutile que stupide : un déclic.

Quel sens cela pouvait-il avoir d'aller jouer au tennis dans de telles conditions alors que mon intention de départ était de me faire plaisir, de faire du sport, de me détendre, etc. ? Autrement dit, comment étais-je devenu à mon insu une machine à broyer de l'objectif ?

Deux heures plus tard, repus et bien calé dans mon canapé, satisfait d'avoir décidé de m'occuper de moi autrement, j'ai fait le lien entre cette anecdote personnelle et un état d'esprit que je vois se développer chez les managers que j'accompagne, tant dans des coachings individuels que dans des groupes de codéveloppement, ou encore dans des formations au développement du leadership.

L'impérieux besoin de se poser

Ce qui émerge de plus en plus souvent dans le discours de ces managers, c'est à la fois une sorte de refus de se rajouter un objectif de plus et l'expression du besoin de se poser, tout simplement. Lors des bilans de fin de parcours, tous racontent combien cela leur a été bénéfique de venir par exemple dans des groupes de codéveloppement pour se questionner, échanger, avancer sur de vrais sujets, mais avant tout, se réserver un espace dépourvu d'injonctions.

Nous constatons tous que, dans le monde de l'entreprise, mais hélas pas seulement, nous devons faire face à un niveau d'injonctions, de stress et de turbulences sans précédent, qui explique en grande partie l'explosion des cas de "burn out". Tout se passe comme si le rôle autrefois protecteur de l'entreprise, qui prenait naguère en charge l'incapacité de certains managers à se réguler, avait disparu. Plus de bonne fée pour venir leur dire de ralentir la locomotive, prendre quelques jours de vacances, faire le tri dans leurs objectifs... Car, aujourd'hui, la totalité de la ligne managériale est elle-même souvent dans cette incapacité à enrayer cette course vers le non-sens.

S'offrir du temps comme cadeau

Pressentant que personne ne l'aidera à ne pas exploser, le manager doit désormais lui-même mettre en œuvre ses propres mécanismes de régulation et se retrouve ainsi à devoir remplir un objectif de plus : apprendre à se protéger de lui-même !

En ces temps de liste au Père Noël ou de vœux pieux pour la nouvelle année, il est urgent pour beaucoup de s'offrir du temps, des espaces de respiration, de disponibilité, de "non-faire".

Alors que les formations sont de plus en plus courtes en durée, les groupes de codéveloppement et les coachings individuels séduisent de plus en plus les managers, car ils leur permettent justement de prendre du recul, de questionner leurs objectifs, de travailler sur leur posture managériale, etc. Ils leur offrent ainsi une véritable soupape ; reste à espérer que ces espaces sans contraintes ne contribuent pas en retour à ce que la pression que vivent les managers dans l'entreprise puisse être maintenue au lieu d'être dénoncée.

Étienne Roy

Etienne ROY

URL source: <http://lecercle.lesechos.fr/entreprises-marches/management/rh/221187652/halte-a-douce-tyrannie-objectifs>