



■ Lettre aux amis et aux clients

"Il faut laisser du temps au temps » disait déjà Cervantès, avant un célèbre président lettré. Rien de grand ne se fait sans la durée, même dans le siècle de l'instantanéité.

Le temps et la durée

C'est bien connu, tout va de plus en plus vite et nous n'avons plus le temps de rien.

Nous sommes tiraillés entre les 35 heures qui auraient réduit drastiquement la disponibilité de nos collaborateurs (et un peu la notre : vive les RTT !) et les nouvelles technologies qui nous mettent en permanence en relation avec un monde qui bouge de plus en plus vite.... Bref, moins de temps pour en faire de plus en plus, sans trop savoir où aller...

Quelle angoisse !

Obsédés par la performance, qui se mesure sur des critères quantitatifs immédiats, nous avons de plus en plus de mal à échapper au carcan du budget annuel, des comptes mensuels,

...

Le temps contre la durée

Depuis quelques temps, nous assistons à une lutte de plus en plus vive entre « le temps » et « la durée ».

D'un côté, « le temps » trouve sa place dans le résultat à court terme, l'efficacité immédiate, la performance ; il s'est fait des alliés chez les joueurs, les sprinters, les traders, les fonds d'investissement, chez ceux qui aiment gérer et calculer des ratios et des rendements.

D'un autre côté, « la durée », elle, se fait plus discrète ; on la remarque peu car elle prend sa place sans bruit et patiemment. Elle tisse son ouvrage avec le stratège, le coureur de fond, le cultivateur, avec la sagesse, la maturité, l'expérience. Elle construit son œuvre en respectant les rythmes, à l'image des saisons, car elle sait qu'il y a des situations incompressibles pour arriver à maturité, à l'exemple du fraisier ; celui qui pousse en terre dans le respect des saisons donne des fruits incroyablement plus savoureux que le fraisier cultivé en hors sol à tout moment de l'année et dont les fruits seront visuellement alléchants mais sans goût.

La nature ne s'y trompe pas ; elle résiste à l'Homme qui aimerait tellement tordre le cou à « la durée » en le réduisant à « l'instant ».

Dans la course à la performance, osons donner de la place à la durée pour que les choses s'accomplissent.

Notre Temps aurait-il besoin de souffler ?

.../...

Persuadés que l'innovation est le moteur de toute réussite, il nous faut sans cesse nous remettre en cause, et changer sans prendre le temps de tirer enseignement de l'existant.

Convaincus que la réactivité est la clé du succès, nous sommes en permanence à l'affût de la moindre opportunité, prêts à répondre à toute sollicitation de nos clients, du marché...

Et tout ceci n'est pas faux, loin de là. Le temps, en effet, c'est le présent, ou plutôt la succession des moments présents que nous vivons, puisque le passé n'est plus et n'existe donc plus et que le futur n'est pas encore et n'existe donc pas selon la célèbre formule de Saint Augustin.

Et dans ce monde qui change si vite, nous voici donc embarqués dans un présent marqué par l'urgence, sans pouvoir nous appuyer sur les repères du passé, qui n'éclaire plus grand-chose, tant les situations que nous rencontrons sont inédites, ni nous raccrocher à l'espoir d'un futur meilleur, car nous sommes bien incapables de dire à quoi il ressemblera.

En fait, nous avons oublié que rien de grand ne se fait sans la durée et que le temps loin d'être notre ennemi, est notre allié.

A condition de bien l'investir et de bien le gérer.

Le temps de la vision tout d'abord : rendre l'avenir désirable, définir une ambition pour soi ou son entreprise, se fixer un projet, c'est reconnaître les vrais moteurs de son action, se donner le droit d'avoir des buts, de faire des choix, de peser sur le réel de sortir de la vacuité du quotidien. C'est aussi prendre le temps d'évaluer le chemin parcouru, de réinventer l'avenir, de partager avec tous les acteurs de cette aventure collective qu'est l'entreprise.

Le temps du développement ensuite : il faut apprendre résister à la tyrannie du budget annuel, dont le strict respect conditionne trop souvent les bonus des dirigeants et à ses effets pervers (coups de frein brutaux sur l'investissement, les projets de R&D, ou le recrutement dès que la conjoncture devient morose....) pour mieux se consacrer aux vrais enjeux de progrès et à l'apprentissage collectif.

Le temps des hommes bien sur : combien de dirigeants se targuent de chercher au travers de leur management à « faire grandir les hommes » et combien le font vraiment ? Former, faire acquérir de l'expérience, de la compétence, de l'autonomie est une tâche au long cours, qui ne s'achève jamais et qui nécessite de considérer la personne dans sa singularité et sa capacité à progresser tout au long de sa vie professionnelle

Le temps de l'œuvre enfin : c'est bien sur la durée que l'on juge la vraie performance ; certes, des succès économiques apparaissent tous les jours, dans les pays émergents ou la nouvelle économie ; ils semblent surgir de nulle part et tout rafler sur leur passage. Et pourtant, ce n'est qu'au terme de longues années que l'on pourra juger de leur réelle réussite : celle d'avoir créé un modèle économique ou social, celle de pouvoir se transmettre et se pérenniser, au-delà de l'intention des fondateurs, autour d'une collectivité humaine vivante et fière d'œuvrer ensemble.

La crise que nombre d'entreprises traversent aura au moins un mérite : celui d'obliger à revisiter ses fondamentaux pour en sortir plus fort. Et au-delà des nécessaires actions de sauvegarde, de ré envisager l'avenir avec plus de lucidité et de détermination.

C'est plutôt une bonne nouvelle, non ?

Marcq-en-Baroeul, le 20 février 2011

Jacques Chapurlat

Yves Lacomblez

Patrice Rouer

