

La souffrance des dirigeants Esclaves modernes de l'économie de marché

Lorsqu'on évoque la contrainte que la nouvelle économie de marché fait peser sur l'individu, se profile aussitôt le cortège des conséquences de la mondialisation de l'économie : toute puissance des marchés financiers, délocalisations d'entreprises, chômage en Europe. La première « victime » qui vient à l'esprit se trouve donc être le salarié européen, contraint de vivre avec la menace permanente de la perte de son emploi. J'ai paradoxalement choisi de m'intéresser à une autre catégorie de « victimes », moins évidente, que sont les cadres supérieurs et dirigeants d'entreprises. Nouveaux « esclaves » modernes, les dirigeants souffrent également des conséquences de cette nouvelle économie de marché, qui devient aisément une figure contemporaine de surmoi. Censés être seuls maîtres à bord dans leur entreprise, ils ont pourtant à suivre les indications de la loi « folle » des marchés boursiers, aux exigences insatiables et capricieuses, qui imposent parfois au dirigeant de réduire ses coûts et ses effectifs, alors même que son entreprise dégage des profits substantiels. Déchiré entre culpabilité et responsabilité, le dirigeant doit, dans la solitude de sa fonction, frayer sa voie en résistant à l'affolement et aux pressions du marché.

Plus couramment, le dirigeant est pris, comme les autres, dans la course sans fin, vers toujours plus de compétitivité pour garder sa place, et l'obtention de toujours plus de responsabilités. Entre cette nécessaire adaptation aux impératifs de l'entreprise et



Isabelle Sathicq
PSYCHANALYSTE

sa propre ambition, tous deux aux exigences aussi obscènes que féroces, le manager est parfois égaré pour entendre et suivre la voix (e) de son désir.

Cet égarement peut parfois le mener jusqu'aux pires positions pour répondre aux impératifs de la « nouvelle économie » : soumission aveugle – qui peut le pousser jusqu'à se faire l'instrument pervers des lois supérieures du marché –, rébellion, démission, ou usage canaille d'un système reconnu comme inconsistant. Que le dirigeant en vienne à « s'embrouiller » à ce point dans sa position est certainement une conséquence de son malaise sur le plan de l'identification à l'heure du déclin des figures paternelles : le temps où régnait le Nom-du-Père et où le « patron » représentait le pouvoir sous les espèces d'un grand Autre consistant, est en effet fini.

S'ensuit parfois un profond flottement dans sa position du dirigeant. Lorsque la crise qu'il a à gérer bouscule ses idéaux, lorsqu'il est sommé d'améliorer ses performances, lorsqu'il ne sait plus s'orienter entre son propre désir et la réalité du marché de l'emploi, en d'autres termes lorsque sa souffrance devient plus présente, le cadre du *xxi*^e siècle s'adresse à un coach.

La plupart du temps, le coach traite le problème, préalablement délimité dans le cadre d'un contrat qui précise les comportements à améliorer et les critères d'appréciation des progrès. Le but visé est l'adéquation du cadre ou du dirigeant au « service des biens » de l'entreprise. Les choses sont le plus souvent prises du côté de l'adaptation, directement liée à la voie de l'utilitarisme.

D'autres perspectives de coaching sont pourtant possibles. Un coach orienté par la psychanalyse. Par son aptitude à saisir les fondements réels du malaise subjectif de son interlocuteur et par une éthique guidée par le désir du sujet, il prend en compte non seulement le réel du marché, mais traite également la souffrance et la jouissance de cet esclave de luxe qu'est le dirigeant du *xxi*^e siècle. Sans prétendre à un travail analytique, il lui offre la possibilité de trouver son chemin entre culpabilité et responsabilité, sans « céder sur son désir », au sens où Jacques Lacan a fait retentir la puissance de cet aphorisme pour des générations d'analystes dans son séminaire sur l'éthique de la psychanalyse. ●