

Le perfectionnisme :

Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable

www.com-hom.com

Quid de la bienveillance envers soi-même.



Le perfectionnisme en entreprise : Quand l'exigence rencontre la bienveillance

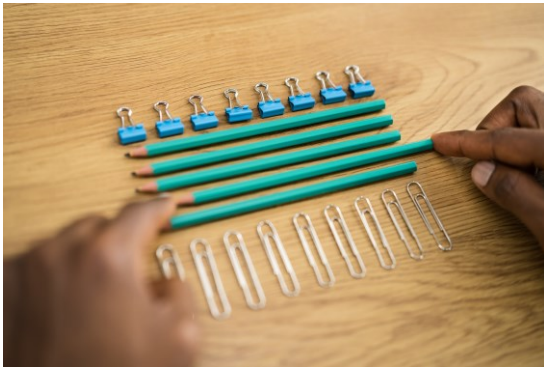
Dans le monde du travail, l'exigence est souvent vue comme une qualité indispensable pour atteindre l'excellence. Toutefois, elle peut rapidement se transformer en un piège si elle n'est pas équilibrée par une bonne dose de bienveillance, notamment envers soi-même et ses équipes. Le perfectionnisme, s'il n'est pas maîtrisé, peut devenir un frein à la performance et au bien-être. Comment alors concilier l'exigence nécessaire à la réussite professionnelle avec une approche bienveillante qui encourage la croissance sans sacrifier l'équilibre ?

Le perfectionnisme : Une arme à double tranchant :

Le perfectionnisme peut apparaître comme un moteur puissant de réussite. Après tout, viser la perfection dans son travail semble être une preuve de dévouement et de professionnalisme. Pourtant, ce désir de tout contrôler, de ne jamais faire d'erreur, peut mener à des comportements contre-productifs.

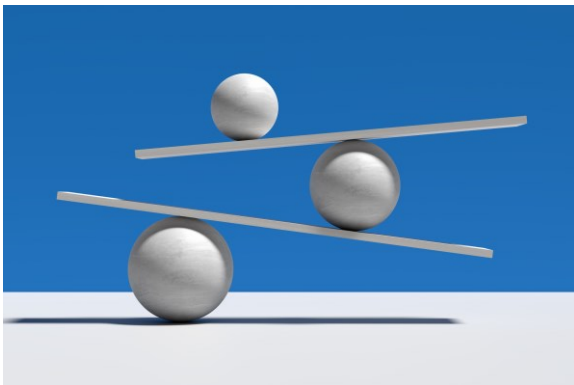


1. **La Paralysie par l'Analyse** : Les perfectionnistes peuvent passer un temps excessif à analyser chaque détail, retardant ainsi la prise de décision et l'exécution des tâches. Cette « paralysie par l'analyse » empêche souvent l'avancement des projets et génère du stress, tant pour eux-mêmes que pour leurs équipes. Par exemple, un responsable de production pourrait retarder la mise en place d'un nouveau système informatique parce qu'il craint que tous les paramètres n'aient été parfaitement anticipés.



2. **La Peur de l'Échec** : Le perfectionnisme est souvent alimenté par une peur intense de l'échec. Cette peur peut empêcher les individus d'innover ou de prendre des risques nécessaires à l'évolution de l'entreprise. Un responsable qui cherche à tout maîtriser évitera les projets audacieux, préférant des initiatives plus sûres, mais aussi moins prometteuses.

3. **L'Épuisement** : À force de chercher la perfection, le perfectionniste finit par se surcharger de travail, accumulant stress et fatigue. Cette pression constante peut mener à l'épuisement professionnel (burn-out), avec des conséquences graves tant pour l'individu que pour l'entreprise. Les tâches sont réalisées, mais au prix d'une dégradation de la santé mentale et physique.



4. **L'Exigence bienveillante : Un Équilibre Nécessaire**

L'exigence est essentielle pour atteindre des résultats élevés. Mais pour que cette exigence soit durable et bénéfique, elle doit être tempérée par la bienveillance, une approche qui place l'humain au centre des préoccupations, qui permet de maintenir la motivation et l'engagement sans tomber dans les pièges du perfectionnisme.

5. **Valoriser les Efforts, pas seulement les résultats** : Dans un environnement bienveillant, les efforts et les apprentissages sont reconnus et valorisés, même si le résultat final n'est pas parfait. Cette reconnaissance encourage les collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes sans craindre le jugement. Par exemple, plutôt que de réprimander un employé pour une présentation qui n'a pas atteint tous ses objectifs, on peut reconnaître les efforts déployés et travailler ensemble pour s'améliorer.
6. **Fixer des Objectifs SMART, réalistes et atteignables** : L'exigence bienveillante implique de fixer des objectifs ambitieux, mais réalistes. Des objectifs inatteignables peuvent décourager les équipes et renforcer un perfectionnisme toxique. Par contre, des objectifs bien calibrés stimulent l'engagement et la satisfaction au travail. Par exemple, au lieu d'exiger une augmentation immédiate de 50 % de la productivité, un plan progressif avec des étapes intermédiaires peut être plus motivant et moins stressant. Ces objectifs de métier peuvent être complétés par des objectifs de maîtrise du métier. Voir l'article [Prendre du recul sur l'objectif : Stéphane Turreau](#) : « L'objectif n'est pas forcément un chiffre... »



- 7. Encourager la prise de risques et l'innovation :** Un environnement où l'erreur est perçue comme une opportunité d'apprentissage, et non comme un échec, est essentiel pour stimuler l'innovation. Les collaborateurs se sentent plus libres d'expérimenter et de proposer de nouvelles idées sans craindre de représailles en cas d'échec. Par exemple, dans une entreprise de conseil, les consultants pourraient être encouragés à tester de nouvelles méthodologies, même si cela comporte des risques.



8. La Bienveillance envers soi et les autres

La bienveillance doit aussi être appliquée envers soi-même. Un leader qui se montre trop exigeant envers lui-même transmettra cette pression à ses équipes, créant un environnement de travail tendu. Se montrer bienveillant envers soi-même est donc le premier pas vers une culture d'exigence bienveillante au sein de l'entreprise.

- 9. Pratiquer l'auto-compassion :** L'autocompassion consiste à se traiter avec la même gentillesse et compréhension que l'on accorderait à un ami dans une situation similaire. Cela aide à mieux gérer les erreurs et les échecs, en les voyant comme des étapes d'apprentissage plutôt que comme des défauts. Par exemple, si un manager fait une erreur dans la gestion d'un projet, il peut reconnaître cette erreur sans se culpabiliser, en se concentrant sur ce qu'il peut en apprendre.
- 10. Favoriser le feedback constructif :** La bienveillance se manifeste aussi dans la manière dont on donne du feedback. Plutôt que de critiquer sévèrement une erreur, un feedback constructif aide la personne à comprendre ce qui n'a pas fonctionné et comment elle peut s'améliorer. Ce type de communication renforce la confiance et l'efficacité des équipes. Par exemple, lors d'un entretien annuel, un manager souligne les points forts tout en proposant des pistes d'amélioration spécifiques et atteignables. [L'article « Communication positive : Le ratio de Losada »](#) nous donne un bon enseignement sur le ratio feedback positif/recadrage.
- 11. Promouvoir une qualité de vie au travail :** L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est crucial pour éviter l'épuisement et maintenir une productivité à long terme. Faire en sorte qu'une ambiance de travail propice aux échanges bienveillants, à déconnecter après le travail est une marque de bienveillance qui profite à l'entreprise en retour. Par exemple, travailler à la qualité du management et de l'accompagnement, revoir régulièrement si les valeurs de l'entreprise sont toujours ajustées, instaurer une politique de télétravail flexible peut aider à réduire le stress et augmenter la satisfaction au travail.

Conclusion : Vers une culture d'excellence équilibrée

Le perfectionnisme, bien que motivé par une quête de qualité, peut devenir un obstacle si l'on n'y associe pas une approche bienveillante. L'exigence doit être encadrée par des pratiques qui valorisent l'effort, encouragent la prise de risques et reconnaissent la valeur de chaque collaborateur, même dans l'erreur. En adoptant cette approche, les RH peuvent contribuer à



créer un environnement où l'excellence n'est pas synonyme de pression constante, mais de travail bien fait, dans un climat de confiance et de respect mutuel.

Ainsi, en cultivant un équilibre sain entre exigence et bienveillance, les entreprises peuvent non seulement améliorer leurs performances, mais aussi garantir un bien-être durable pour leurs équipes. L'excellence, loin d'être une quête du parfait, devient alors le résultat d'un engagement collectif, soutenu par une culture de soutien et de respect.

Pour aller plus loin :

- [Manager accompagnateur : porter le sens et faciliter la performance](#)
- [Animateur d'équipe : Animer son équipe au quotidien](#)
- [Gérer son temps et ses priorités : Sortir du "je n'ai pas le temps"](#)
- [Se connaître et comprendre les autres pour coopérer : EI-04](#)
- [S'affirmer et favoriser la coopération : TC-01 Améliorer sa communication](#)



Selma BENHAMOU :

Après plusieurs années de travail en industrie dans les domaines QSE et certification, un licenciement économique m'a permis de me lancer à mon compte pour accompagner les petites et moyennes entreprises du tissu économique local à se mettre en conformité mais surtout à y trouver un intérêt pas uniquement financier mais aussi humain, social et sociétal.

J'accompagne et je forme aujourd'hui dans ces domaines qui me tiennent à cœur avec écoute et bienveillance.

Selma BENHAMOU
[Com-Hom](#)



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)

Crédit photographique : Com-Hom, Oleg Tesler, Adobe Stock, Pixabay, Burst-shopify, Fotomelia