

Le baromètre Viavoice (HEC-France Inter-Réussir-France 24) trahit, chez les cadres, un moral en berne durant le mois de décembre après un regain de tonus en novembre : le solde publié par Viavoice s'inscrit à -43. Depuis sa création en janvier 2004, ce baromètre n'était jamais descendu aussi bas. François Miquet-Marty (Viavoice) : « Ce fléchissement est dû à l'accumulation des mauvaises nouvelles macroéconomiques. L'Insee annonçait des prévisions de récession pour le premier semestre 2009 (-1,1 %) et une progression du chômage qui pourrait atteindre 8 % en juin. » Paradoxalement, c'est parce que la crise fait rage que les cadres et leurs équipes retrouvent du mordant : « Les Français sont persuadés qu'ils s'en sortiront à conditions de se retrousser les manches » (François Miquet-Marty), d'autant qu'ils paraissent être galvanisés par le volontarisme d'un gouvernement qui multiplie les plans de relance. Résultat : 21 % des cadres sont confiants dans les perspectives d'une « opportunité » de carrière, et 58 % ne croient pas à une dégradation de leur situation financière.

Sur un plan plus personnel, cet optimisme anachronique mérite d'être nuancé. La crise et le complexe du « chacun pour soi », dont les RH ont longtemps abusé pour flatter leur encadrement, est in fine source de blessures morales. Cette douleur quasi métaphysique est attisée par une propension hexagonale à la stigmatisation. Antoine Morgot (cabinet de conseil en recrutement Robert Walters) : « Se retrouver au chômage est vécu comme un traumatisme fort en France. Les Anglo-Saxons acceptent mieux le caractère transitoire d'un incident de carrière ». Les cadres ont plus que jamais besoin de sécurité professionnelle, d'autant que la conjoncture tend à rogner leurs rémunérations, les salaires à l'embauche, toute forme d'intéressement, jusqu'aux primes sur objectif, et que certaines panacées citées naguère en référence, comme la mobilité professionnelle, ne seront pas payées de retour aujourd'hui. Hormis certaines fonctions très spécialisées comme ingénieur du nucléaire, informaticien SAP ou juriste en droit social, une tendance à la minoration financière est attendue dans tous les domaines, même les plus porteurs, environnement, énergie, informatique ou loisirs. Muriel Humbertjean (TNS Sofres) voit ainsi se dessiner un paysage dans lequel « un quart des cadres s'engage pleinement, tandis que la moitié s'engage sous condition, et un dernier quart se montre plutôt désinvesti ».

Le doute qui frappe une partie des cadres devrait inciter les DRH à se recentrer sur une exploitation interne des talents, « une fidélisation des bonnes ressources, une mise en confiance des équipes ». Face à des cadres de moins en moins solidaires avec l'entreprise qu'ils animent, dont ils ne sont plus la boîte à idées, se sentant relégués à un rôle d'exécutant, la moitié d'entre eux se plaignant de manœuvrer à bord d'un bateau ivre, sans cap ni timoniers, la communication interne doit être conçue pour revaloriser leur travail, mettre en relief la gratitude de l'entreprise à leur égard. Les cadres en auraient assez de s'épuiser dans un « marathon » permanent, et souhaiteraient « prendre le temps de se poser et de réfléchir ».

(Le Figaro Économie, 12/01/21008, p3 concernant l'article de JY. Guérin, p4-8 concernant le dossier signé Christine Lagoutte et Bruno Askenazi)