



## Humeurs et rumeurs

### Des dommages collatéraux de la crise

#### Quand le turn over ralentit, c'est l'heure de penser formation !

Au-delà d'une forte réduction d'activité, la période de crise actuelle entraîne avec elle quelques dommages collatéraux : on observe depuis quelques mois une nette perte de confiance des salariés vis-à-vis de leur employeur, qui mène parfois à **un certain désengagement** : « on nous trahit, ou on risque de l'être, ne donnons pas trop ! ».

Ce retrait se teinte parfois aussi **de crainte et de prudence timorée**... Depuis notre poste d'observation en tant que coach, nous recueillons chaque jour les commentaires des managers sur l'ambiance générale dans leur entreprise. Et un nouveau leitmotiv revient sans cesse depuis quelques mois : « Ce n'est pas le moment de prendre des risques, on nous attend au coin du bois ! Wait and see... ». Pas tout à fait ce que l'entreprise attend à l'heure où elle doit innover et retrouver de la compétitivité.

Tous les signes qui émanent de l'entreprise sont lus au travers du filtre « Méfiance ! Licenciements à l'horizon ». Une décision qui, il y a quelques mois, serait passée pour « normale » devient brusquement suspecte et comprise comme **le signal avant-coureur** d'une annonce de mauvais augure.

Les responsables de Ressources Humaines et managers feraient bien d'y être attentifs et d'accompagner leurs décisions de commentaires rassurants (quand c'est de circonstance), afin de **couper court aux rumeurs**. Inutile de rappeler combien la visibilité et la confiance en l'avenir sont essentielles **pour maintenir la motivation des troupes**... si indispensables en ces moments de nécessaire mobilisation des compétences et de prises de décisions lucides !

Une réaction à la crise nettement observée chez les salariés qui ne subissent pas de licenciement est une certaine **frilosité**, bien compréhensible en cette période troublée. Ceux qui étaient prêts à partir se développer ailleurs préfèrent rester dans leur poste. Mais, on le sait, « qui n'avance pas recule... ». L'entreprise qui voit ses cadres rester dans leur poste, tout comme le manager qui décide de prolonger sa mission, ont intérêt à penser formation.

A l'heure où le turn over ralentit et où les effectifs sont stabilisés, il est temps pour l'entreprise de **développer les compétences de ses managers clé**, puisqu'ils « n'évoluent » pas. Ce signal-là, celui de l'investissement et de la confiance, viendra **déjouer les vilains effets des rumeurs pessimistes** et permettra à chacun de renouer avec des projets d'avenir et de témoigner d'un engagement renouvelé !