

INSTABILITÉ POLITIQUE : LE DRH, PIVOT SILENCIEUX DE LA RÉSILIENCE DES ENTREPRISES

Dans cette chronique, Geoffrey Fournier, président-fondateur du cabinet de conseil Victoriam RH, met en lumière le rôle crucial mais méconnu des DRH en période de crise. Alors que la France traverse une rentrée sous haute tension politique et sociale, ces "diplomates internes" deviennent les garants de la stabilité des entreprises.

Alors que la rentrée française s'ouvre sous haute tension politique et sociale, les entreprises se retrouvent en première ligne. Entre vote de confiance à haut risque, mobilisation nationale prévue le 10 septembre et marchés financiers fébriles, un acteur discret émerge comme pilier de stabilité : le directeur des ressources humaines.

Un climat d'incertitude inédit

Le Premier ministre François Bayrou engage la survie de son gouvernement dans un vote de confiance sur un plan d'austérité massif. En parallèle, une mobilisation nationale baptisée "Bloquons tout" promet de paralyser le pays. Ajoutons à cela une conjoncture économique assombrie et une confiance des ménages en berne : c'est toute la société française qui entre dans un automne sous tension.

Le DRH, observateur et médiateur

Dans ce contexte, les salariés arrivent au travail avec leurs inquiétudes, leurs colères, leurs angoisses. Le DRH doit savoir les détecter. Absentéisme en hausse, tensions dans les équipes, crispations syndicales... autant de signaux faibles qu'il doit capter.

Sa mission : ouvrir le dialogue, apaiser avant que les tensions ne dégénèrent et maintenir un canal d'échange permanent.

Dans chaque crise, le DRH agit comme un sismographe : il capte les vibrations avant que la secousse n'ébranle l'entreprise.

Les Gilets jaunes avaient déjà montré qu'une colère sociale pouvait naître en dehors des cadres traditionnels et rester à distance des entreprises, tout en interrogeant profondément la capacité des DRH à écouter et représenter leurs salariés.

La parole comme rempart

En période d'instabilité, le silence est l'ennemi. Les collaborateurs veulent comprendre, savoir ce qui est en jeu et comment leur entreprise se prépare. Le DRH doit donc communiquer avec clarté : expliquer ce que l'on sait, ce que l'on ignore, et les décisions prises.

Un discours transparent, humain et récurrent permet d'ancrer la confiance.

La crise des Gilets jaunes a rappelé combien la demande d'écoute et de participation directe est forte, au-delà des syndicats. Réunions d'atelier, enquêtes internes, plateformes anonymes : autant d'outils que les DRH peuvent utiliser pour nourrir un dialogue plus vivant.

Santé mentale : un capital à protéger

Après des années de crises successives, la fragilité psychologique des salariés est réelle. Stress, fatigue, peur de l'avenir : les risques psychosociaux explosent. Le DRH doit en faire une priorité absolue.

Cellules d'écoute, soutien psychologique, managers formés à l'écoute active... protéger la santé mentale, c'est préserver l'efficacité collective.

La prévention des risques psychosociaux est devenue un axe stratégique : elle conditionne la réussite de tout projet de transformation.

Comme l'ont montré les chercheurs, la défiance vis-à-vis des corps intermédiaires peut accentuer l'hyper-individualisation des salariés. Dans ce contexte, la santé mentale devient aussi un terrain où se joue la cohésion sociale.

Arbitrer sans trahir

Les contraintes budgétaires poussent à des décisions difficiles : gel des salaires, ajustement du télétravail, réduction des effectifs. Mais les priorités humaines de 2025 - fidélisation, qualité de vie au travail, lutte contre l'épuisement - ne peuvent être balayées.

Le DRH doit trouver l'équilibre, éviter la rupture de confiance, et maintenir le sens de l'équité.

Miser sur la compétence et la cohésion

Dans l'incertitude, une évidence : la compétence protège. Investir dans la formation, sécuriser l'employabilité, encourager les mobilités internes, c'est donner de l'air aux collaborateurs.

De même, cultiver la cohésion devient vital. En période de divisions nationales, l'entreprise peut être un espace d'unité, à condition d'incarner ses valeurs et d'entretenir le sentiment d'appartenance. La cohésion d'équipe agit comme un amortisseur de crise. D'où la nécessité de donner du sens collectif et de préserver la solidarité face à l'individualisation croissante.

Une spécificité française

En France, la frontière entre vie politique et vie d'entreprise est poreuse. Grèves, mobilisations, mouvements citoyens traversent directement le monde du travail.

Les DRH sont ainsi plus exposés qu'ailleurs en Europe : ils doivent gérer à la fois les impératifs économiques et les résonances sociales. Cette double mission fait d'eux des diplomates internes, autant que des stratèges RH.

Les analystes l'avaient souligné : si les entreprises n'ont pas été la cible des Gilets jaunes, elles ne doivent pas s'en réjouir trop vite. Les crises sociales trouvent toujours un chemin vers le monde du travail et le DRH est le mieux placé pour amortir ce choc.

Une stabilité invisible, mais vitale

À l'heure où tous les regards sont tournés vers l'Assemblée et les cortèges de septembre, les DRH agissent dans l'ombre. Ils maintiennent le lien, protègent la confiance, préservent la santé mentale, adaptent les règles, investissent dans les compétences.

Ils ne sauveront pas la République. Mais ils peuvent sauver, chaque jour, la cohésion de leur entreprise. Une stabilité silencieuse, mais sans laquelle l'économie française risquerait de vaciller davantage.

<https://www.actuel-rh.fr/>