

IMAGES DE LA LOYAUTÉ (OU DU MANQUE DE
LOYAUTÉ): LE SYSTÈME DES CADRES ET LEUR
ÉVALUATION EN TCHÉCOSLOVAQUIE DE 1948 À 1989

Marie Černá

Dans la Tchécoslovaquie communiste, la politique du système des cadres empiétait de manière significative dans la vie et la carrière des gens. Cela apparaissait non seulement dans le cas où des individus étaient exclus socialement, mais aussi dans la pression pour créer un profil de cadre adapté, au-dessus des évaluations et des estimations généralement répandues. Les qualités requises au profil du cadre comprenaient une loyauté totale – tant au niveau politique qu’au niveau de sa catégorie sociale. Pour l’élaboration de la formation et de l’évaluation du profil des cadres, il ne s’agissait pas d’ailleurs de réaliser seulement les volontés de l’État communiste pour guider et transformer la société. On ne pouvait pas également considérer les critères d’évaluation comme des faits prêts à l’emploi et immuables. Bien plus, des exemples tirés de la pratique montrent que l’établissement du profil unique des cadres était le résultat d’une négociation sociale souvent difficile, qui se faisait au-dessus des employés-cadres et des évaluations. Dans ce processus de négociation s’exprimaient de nombreux intérêts locaux, personnels et professionnels qui conduisaient à ce que le profil choisi soit tout à coup soumis à des changements soudains et répétés.