



Managers de proximité

A l'heure où certains imaginent une entreprise « libérée », où le management collaboratif, l'autorégulation voire l'holocratie tendent à remettre en cause l'encadrement de proximité, nous réaffirmons le rôle clé de ces salariés et la nécessité de légitimer et de reconnaître cette fonction.

Une enquête nationale

8000 managers du secteur de l'énergie interrogés, plus de 1100 réponses... : l'enquête que nous avons réalisée donne la mesure de leurs attentes et de la confiance qu'ils font à l'UFICT-CGT pour porter leurs attentes auprès des employeurs.

Pour redonner de l'attractivité à ces métiers, il faut remettre en adéquation la reconnaissance avec leur rôle essentiel, qui peut se révéler parfois frustrant mais que beaucoup considèrent comme riche.

« Les responsabilités augmentent, pas les classifications »

Au-delà des « bonnes intentions » affichées, les nouvelles organisations de travail ont conduit à un nivellement par le bas des classifications alors que les « attendus managériaux » augmentent (animation mais aussi gestion, prévention, RH, formation des équipes). Beaucoup évoquent le manque de communication dans la ligne managériale mais aussi le manque de considération et d'appui. La mise en place dans certaines unités d'un chef de groupe « Rh » et d'un adjoint « technique » crée le flou : celui qui est en capacité de reconnaître les compétences techniques n'est pas celui qui évalue.

Redonner des marges de manœuvre

62% seulement considèrent qu'ils participent à la définition des objectifs de leur équipe. Beaucoup souffrent d'avoir des objectifs sur lesquels ils n'ont pas de prise, du manque de moyens humains (pour 53%) et de l'impossibilité de reconnaître (au travers des possibilités d'augmentations individuelles de plus en plus limitées) les salariés qui le méritent. Leur charge de travail est inadaptée (pour 54% d'entre eux).

Les incidences sur l'équilibre vie privée – vie professionnelle sont nombreuses et les questions d'éthique se posent souvent ; lorsque s'y ajoute l'isolement, les risques psycho sociaux s'accroissent... D'autant que la formation et l'accompagnement ne sont pas toujours au rendez-vous.



D'ailleurs à peine plus de la moitié des répondants estiment avoir été formés par leur employeur pour exercer ces responsabilités. Sur ce point, il faut prendre en compte le fait que les profils des encadrants de proximité de notre secteur sont très variés, et qu'il faut préserver la possibilité d'accès à ces métiers par la promotion interne, à côté de cadres diplômés. La légitimité se joue souvent dans l'articulation entre savoirs professionnels et managériaux.

Les outils numériques : oui, mais au service du collectif de travail

Les outils numériques se sont considérablement développés ces dernières années. Ils sont mis en avant par les employeurs pour faciliter le travail du manager. Or 13% seulement des répondants à notre enquête pensent que ces outils vont alléger leur charge de travail. Non seulement les nouveaux outils numériques, notamment de gestion RH, se révèlent chronophages, complexes et inadaptés, mais l'hyper connexion généralisée asservit le manager jusque dans sa sphère privée.

Devant cette équation de plus en plus difficile à résoudre, le risque est donc le repli, le désengagement... et le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance.

Pour ce qui est des outils collaboratifs il faut rappeler d'une part les dangers de certains modèles qui se « substituerait » au rôle du manager... D'autre part, ce n'est pas l'outil qui crée le collectif ni la communauté de travail. L'analyse montre d'ailleurs que ce qui se développe dans ce cadre relève plus souvent de démarches d'interaction plutôt que de véritable construction collective.



64% DES MANAGERS INTERROGÉS SONT FAVORABLES A UN DROIT A LA DÉCONNEXION ENCADRÉ, PORTÉ PAR LA CGT.



La CGT et son UFICT revendiquent :

- la définition d'un **parcours professionnel** clair dans chaque entreprise assorti de classifications associées (en lien notamment avec l'expérience dans ces fonctions).
- un véritable **droit d'expression et de propositions** des managers de proximité sur les organisations de travail, ainsi qu'un **droit d'encadrement formel des procédures de connexion/déconnexion**.
- de redonner **légitimité sur le plan technique** au manager de proximité et de renforcer **son rôle de ressource et d'appui**, seul garant de la crédibilité auprès des équipes ; remettre en cause le rôle du Manager Première Ligne (MPL) c'est abandonner l'équipe de travail face à ses difficultés...
- un **socle de formation** au métier incluant immersion et dimension managériale (écoute, pédagogie, capacité à communiquer, gestion du temps, etc...).
- la **création d'emplois « administratifs »** en appui des managers (la majorité de leur temps est aujourd'hui consacrée à des activités de reporting ou de logistique).

Nous contacter



Un espace de confiance pour agir

