

## Trait Direct

### La lettre d'information des cadres du SNU

## Quand le sentiment d'urgence devient la normalité

Le manager de Pôle emploi d'aujourd'hui, encore plus qu'hier, doit être multitâches, performant, dans « l'ici et maintenant ». Vive le règne du tout, tout de suite...

### Pôle emploi en tête de la course à l'infobésité :

Quel que soit le poste d'un responsable, il doit gérer des centaines de mails par semaine (voire par jour), il en génère parfois lui-même tout autant : dans un monde du travail hyperconnecté, répondre en urgence à chaque sollicitation s'impose finalement comme une protection, tant l'insécurité professionnelle ressentie est grande.

Le manager jongle en permanence avec des instruments de gestion de plus en plus pléthoriques : e-temptation, SIRHUS, We plan (et ses promesses), RDVA, A&P... « *Pour gérer la performance vous reprendrez bien une louche de SISF et une cuillère de MDA ?* »

Et que dire de tous les moyens de communication et outils collaboratifs accessibles avec le développement du télétravail via Teams et Office 365 ? Sans oublier non plus les réseaux POLE foisonnants que l'on se doit de suivre a minima pour ne pas être largué...

Le risque est fort que la masse de données à connaître et à maîtriser engendre en bout de course des désengagements, notre cerveau n'étant pas tout simplement en capacité de tout traiter simultanément. De plus, poussé par la peur plus ou moins consciente de perdre de l'information et/ou d'être mis à l'écart s'il ne « suit » pas, le manager risque de se mettre alors en hypervigilance, provoquant un stress permanent et une anxiété forte.

Le manager doit « tout » faire dans l'immédiateté : trier, prioriser, choisir, décider lui deviennent impossible dans cet environnement de travail où règne l'accélération permanente. La vitesse de réponse est en effet survalorisée, mais pour autant, le travail ne peut finalement jamais être terminé : combien de dossiers, de projets, d'outils commencent à être déployés mais ne vont jamais jusqu'au bout ?

### Aujourd'hui, l'établissement demande prioritairement à ses managers de réagir, pas de réfléchir !

Et dans tout cela, quand est-il possible de parler vraiment de management ? La richesse et la force du manager tiennent dans les ressources de son équipe, dans les femmes et les hommes, leurs échanges qu'il accompagne pour développer la qualité des services aux usagers. Mais où est ce temps disponible, indispensable pour la relation à l'autre, aux autres ? Comment conduire et porter une performance globale sans vraie considération pour les personnes mais aussi pour les collectifs ? Et que dire du management à distance qui, malgré tous les efforts d'imagination des managers pour le rendre vivant, conduit malgré eux à un risque encore plus fort d'individualisation du management au dépend des collectifs ?



## L'illusion du temps gagné

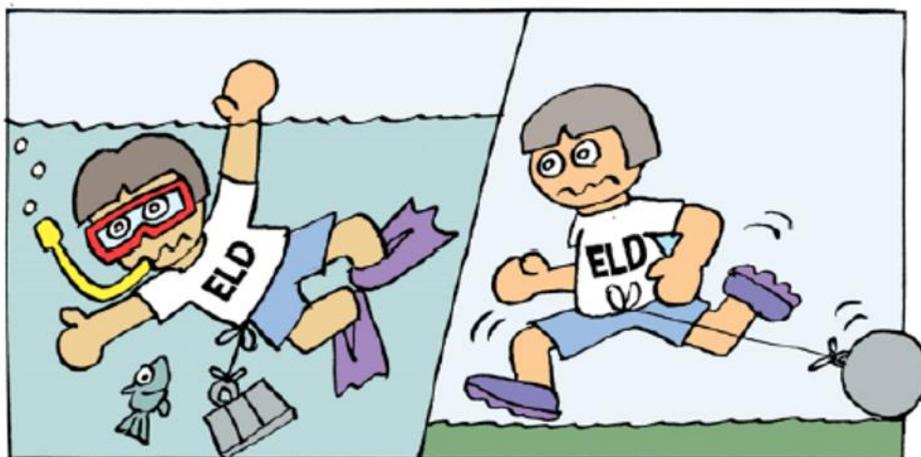
La multiplicité des nouveaux outils censés nous faire gagner du temps entraîne en réalité l'effet inverse : elle oblige les managers à passer un temps fou à leur appropriation au détriment du management réel.

Les applicatifs renforcent insidieusement la pression exercée sur les managers, notamment via leur cortège de tableaux de reporting, de contrôle sur le taux d'utilisation des dits-outils,...

Ainsi, croire que grâce à tous les outils dont il dispose, le manager pourrait maîtriser cette ressource devenue rare qu'est le temps pour booster sa performance est une illusion.

Au final, bon nombre de managers peuvent avoir le sentiment d'être comme le hamster dans sa roue, ne sachant plus d'où ils viennent et où ils vont, ni pour quoi et après quoi ils courent...

### MOTIVATION PAR LA PERFORMANCE



Plans d'action, Evolutions Informatiques,  
Indicateurs....

**TROP C'EST TROP**

A l'évidence, le manager doit se prémunir de ces dérives et retrouver son propre rythme, afin de faire des choix au plus près de ses équipes et des individus qui les composent.

Il devient de plus en plus urgent d'adopter des stratégies de résistance pour se protéger de ce modèle managérial qui épuise, mais aussi pour réinterroger sa pratique, se réapproprier son rôle de manager. Mais où trouver cet espace, ce lieu de partage, d'expression managériale ?

Nous connaissons la réponse : certainement pas lors des séminaires organisés pour les managers, ni dans les réunions de direction, ni lors des EPA, encore moins en suivant les conférences en e-learning sur le bien-être au travail...pendant les temps de repas.

**Pour le SNU, un autre management est possible :**

voir nos propositions sur notre site : <https://www.snutefifsu.fr/pole-emploi/presentation-secteur-national-cadres-et-management/>

**Et si l'établissement ne vous permet pas d'avoir ce recul, n'oubliez pas que l'organisation syndicale est le dernier lieu pour se poser et prendre le temps de cette réflexion, à la fois individuelle et collective. Autorisez-vous à faire ce pas de côté, saisissez-vous de cet espace-temps nécessaire à une pratique managériale mature et responsabilisante.**

**Pour nous contacter :** [secteurcadresnu@gmail.com](mailto:secteurcadresnu@gmail.com)

