

Trait Direct

La lettre d'information des cadres du SNU

L'entretien de suivi d'activité (ESA) : un acte de management, pas un indicateur chiffré

L'ESA est le dernier entretien à la mode en ce 2^{ème} semestre 2016 et la direction met fortement la pression pour systématiser cet entretien, qu'il s'agisse des diagnostics NPDE ou des orientations stratégiques.

Les entretiens de suivi existent depuis longtemps sans porter systématiquement ce nom et avec des contenus plus que variables. Une majorité des managers les réalisait déjà sans le nommer ou de manière informelle, pour tout autant, sinon plus, d'efficacité.

Des entretiens de suivi, pourquoi pas ?

Faire un point régulier avec chacun des membres de son équipe est un acte managérial incontournable et nécessaire. Mais il ne suffit pas de donner un nom de code à un acte managérial et de rédiger une note d'instruction pour que celui-ci s'auto-réalise avec les résultats attendus.

Comme l'établissement l'avoue lui-même, les objectifs individuels n'existant pas à Pôle emploi, l'ESA ne doit absolument pas donner lieu à une évaluation.

Ce n'est pas l'ESA sous une forme normée qui doit être obligatoire mais bien l'interaction au quotidien entre le manager et le managé. C'est cette interaction qui fait le sens du mot management. L'entretien de suivi en soit ne sert à rien s'il n'est pas accompagné d'un management plus collectif, créateur du lien.

LES ALERTES DU SNU :

Pour les encadrants aussi, l'ESA ne doit pas être un acte imposé : il doit faire partie d'une politique globale de management, facilitant les relations et le travail entre les conseillers et les responsables d'équipe (RE).

- ❖ STOP aux injonctions faites aux RE lors de leurs EPA, de devoir réaliser des ESA de manière systématique. Le nombre d'ESA ne doit pas être un objectif à atteindre, mais un outil de management à la demande.
- ❖ STOP à la surcharge de travail des Managers.



NOS PROPOSITIONS :

Pour le SNU, le point majeur est le sens de l'ESA

Le secteur cadre du SNU revendique :

Ce que doit être l'ESA :

- ❖ un échange régulier pour valoriser, reconnaître, accompagner et faire progresser
- ❖ un entretien pouvant être demandé tant par le manager que par l'agent
- ❖ un entretien pour tous ; il n'est pas exclusivement destiné aux conseillers et RE ; il doit être mobilisable et réalisé pour les Dapes, les DT...
- ❖ un espace distinct des EPA et des EP, qui peut être un point d'étape

Ce que ne doit pas être L' ESA

- ❖ un entretien normé et formaté, systématisé avec des cadences imposées
- ❖ un entretien focalisé sur les chiffres
- ❖ une mise en compétition entre Agents

Nous managers SNU, mettons en avant des valeurs managériales basées d'avantage sur l'écoute, le dialogue, l'ouverture, la co-construction, l'intelligence collective et la diversité.

Le secteur national cadres du SNU

Parce que le SNU défend un projet global pour Pole Emploi, son ambition est d'être présent dans toutes les catégories de personnel, et le choix de porter un regard attentif aux revendications des plus démunis (revalorisation prioritaire des bas salaires, égalité Femmes/Hommes, résorption de la précarité...) n'est pas incompatible, bien au contraire, avec une présence forte dans l'encadrement.

Le Secteur Cadres attire systématiquement l'attention de l'établissement sur les difficultés rencontrées à chaque échelon du métier de cadre (surcharge de travail, stress, respect du management de terrain...) et intervient à la demande de certains cadres rencontrant des difficultés dans leur métier.

Ne restez pas isolé-e, vous pouvez vous faire entendre, contactez-nous :

secteurcadresnu@gmail.com

