



MANAGEMENT HYBRIDE ET TÉLÉTRAVAIL : NAVIGUER DANS UN NOUVEAU PARADIGME SANS FORMATION ADÉQUATE

L'introduction du télétravail dans les organismes de la Protection Sociale, bien que potentiellement bénéfique pour l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, a introduit un ensemble complexe de défis pour les cadres, en particulier dans le contexte du management hybride. Cette nouvelle forme de travail nécessite une adaptation rapide des compétences managériales, souvent sans la formation ou les ressources adéquates pour guider les managers dans cette transition.

Le management hybride, qui combine travail en présentiel et télétravail, demande une approche flexible et innovante. Les cadres sont appelés à gérer des équipes dispersées, à maintenir la cohésion et la communication efficace, tout en s'assurant que les objectifs de travail sont atteints. Cette tâche est rendue d'autant plus difficile par le manque de formation spécifique sur la gestion à distance, les outils numériques adéquats et les meilleures pratiques en matière de télétravail.

À titre d'exemple, dans certains organismes de Protection sociale, des managers ont dû improviser des outils de suivi faute de consignes claires de leur direction. De nombreux cadres ont fait état, dans le baromètre UGICT-CGT 2024, de réunions multipliées à outrance pour «garder le lien», générant une surcharge cognitive et réduisant leur temps disponible pour le pilotage opérationnel.

Le droit au télétravail limité pour les managers, souvent moins étendu que pour leurs équipes, crée un déséquilibre dans la perception et l'expérience du travail à distance. Cette disparité peut conduire à un sentiment de déconnexion entre les managers et leurs équipes, affectant la dynamique de groupe et l'efficacité du leadership.

De plus, le télétravail a modifié les attentes en termes de disponibilité et de suivi du travail, avec des défis supplémentaires liés à la surveillance de la productivité et au maintien de l'équilibre travail-vie personnelle. Cet équilibre n'est pas toujours simple à maintenir avec des horaires devenus très flexibles : les journées à rallonge sont fréquemment évoquées par les cadres interrogés dans les études menées par la CGT et l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).



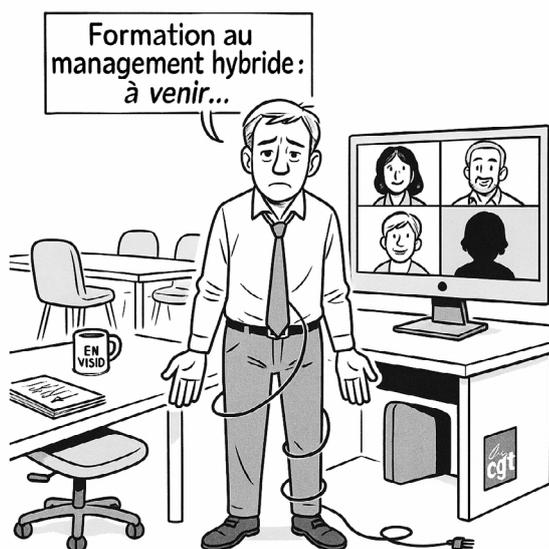
Sans une compréhension claire et une formation sur la manière de gérer efficacement dans un environnement hybride, les cadres peuvent se retrouver démunis, ce qui peut augmenter le stress et l'incertitude.

Le cadre légal impose pourtant des responsabilités : selon l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé mentale et physique des travailleurs, y compris dans le cadre du télétravail ou d'organisations hybrides.

Face à ces défis, la CGT s'engage à défendre le besoin de formations et de ressources adaptées pour les cadres, afin de les équiper pour rester efficaces dans un environnement de travail hybride.

Nous plaçons pour une approche équilibrée du télétravail, où les besoins et les droits des managers sont pris en compte de manière équitable. En renforçant les compétences en management à distance et en promouvant des politiques de télétravail justes et transparentes, nous pouvons contribuer à un environnement de travail plus harmonieux et productif, bénéfique à la fois aux cadres et aux équipes.

Unir nos forces pour un avenir meilleur est plus qu'un slogan, c'est une nécessité pour préserver la qualité et l'efficacité de notre système de Protection Sociale.



CADRES NE RESTEZ PAS ISOLÉS SYNDIQUEZ-VOUS À LA COFICT DE NOTRE FÉDÉRATION CGT !



Pour nous consulter ou nous contacter :

cofict@orgasociaux.cgt.fr

Fédération Nationale CGT
des Personnels des Organismes Sociaux
Case 536
263 rue de Paris
93 515 Montreuil Cedex