

MANAGEMENT À DISTANCE et RÉALITÉS DE TERRAIN

Avec l'arrivée des nouvelles technologies d'information et de communication, le management à distance est aujourd'hui une réalité. Dès lors la question se pose : un management viable peut-il être envisagé sans proximité ?

Perte de contact entre le management et les réalités de terrain

Les entreprises veulent afficher une image positive et dynamique. Elles recherchent la productivité et la performance. A ces fins, nos entreprises se restructurent, optimisent leurs services, réorganisent le travail et centralisent **les pouvoirs d'un niveau local à un niveau régional ou national, le management à distance.**

Les exemples sont innombrables au sein des Industries Électriques et Gazières : aux Grands Comptes de GDF SUEZ, aux services techniques clientèles de la Distribution, dans les secteurs tertiaires de la Direction des Services Partagés à EDF. Chaque entreprise voit passer la gestion des Ressources Humaines, des services juridiques, logistiques ou immobiliers à une maille plus conséquente qui conduit inmanquablement à une perte de proximité, c'est-à-dire, **une dépersonnalisation des relations entre salariés et une perte de contact du management à distance avec les réalités de terrain.**

Pour un management viable !

FO Énergie et Mines réaffirme l'importance de la proximité géographique et appelle à des structures territoriales cohérentes. Pour FO Énergie et Mines, un management viable suppose une proximité hiérarchique, avec une organisation du travail fondée sur une délégation de pouvoir renforcée. En particulier, il faut redéfinir le rôle de l'encadrement comme la mise en place d'autres formes de management.

FO Énergie et Mines continuera à se mobiliser pour que l'encadrement de proximité puisse bénéficier d'une réelle reconnaissance et d'un véritable appui du management qui nous semblent aujourd'hui trop éloignés des réalités du terrain.

FO Énergie et Mines propose :

- Un management basé sur la construction collective comme la promotion de la contribution de l'équipe plutôt que se retrancher dans la concurrence et le stress.
- Moins d'objectifs individuels et imposition aux managers d'un pourcentage de temps passé sur le terrain.
- Le manager à distance ne peut pas se reposer uniquement sur les miracles du web où les rencontres en face à face sont absentes.
- L'équipe à distance doit connaître le scénario : quelle est la direction à suivre, qui fait quoi, quels sont les objectifs, comment les atteindre, quels seront les obstacles...
- Le leadership d'un manager à distance ne doit pas reposer uniquement sur le titre mais surtout sur la manifestation de ses compétences.