



Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél.: 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE PARIS

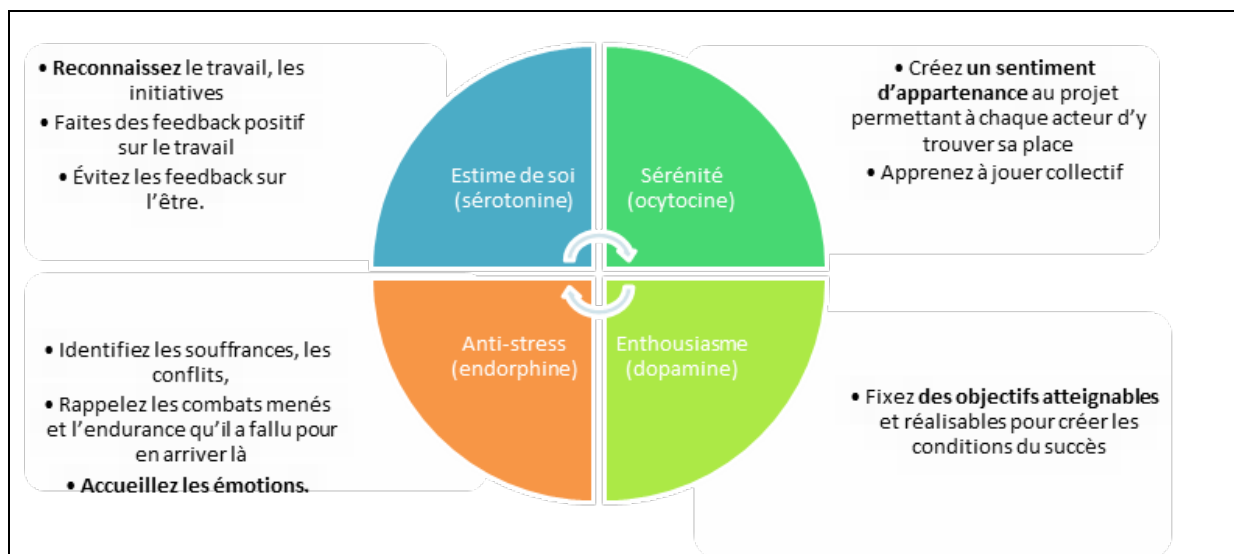
La DRH ou la pseudoscience du bonheur !

La DRH envoie régulièrement aux encadrant.es une lettre « les clés du management ». Ce sont des conseils aux encadrant.es pour gérer au mieux les « ressources humaines ».

Entre éléments pseudo-scientifiques et paroles ésotériques, la DRH dérape chaque fois un peu plus dans une communication totalement hors sol.

En juillet 2021 la lettre n°91 invitait les responsables à « méditer » sur leurs postures managériales et ce qu'elles peuvent induire chez leurs agents ou plutôt...**les hormones positives qu'elles pourraient permettre de sécréter !**

À la clé, un camembert hormonal (ci-après) : un peu de sérotonine grâce à la reconnaissance, ou d'ocytocine grâce au sentiment d'appartenance, d'endorphine avec « l'accueil de émotions » ou même de dopamine à partir d' « objectifs atteignables »). **Bref, une recette de biochimie pour gérer le personnel !**



En octobre la lettre 95 invitait l'encadrement à « mieux manager grâce aux neurosciences ». Il s'agissait de décrypter « les mécanismes du cerveau » pour agir sur « la motivation, le bien-être et l'innovation ». Extrait :

« Mieux gérer le stress grâce à l'axe cœur-cerveau :

Grâce à l'observation de ses propres réactions physiologiques et processus mentaux, il est possible de développer la flexibilité de l'organisme pour lutter contre le stress et tendre vers plus de sérénité managériale. Vos leviers d'action : s'accorder des moments de calme au cours de la journée et pratiquer la cohérence cardiaque... »

Le caractère de bon sens de la plupart des propositions manifeste un mépris évident pour les responsables et les équipes. Car bien entendu « écouter, communiquer, donner du sens », etc... personne n'y avait pensé !

Surtout, ces conseils pseudoscientifiques relèvent aussi d'une idéologie dangereuse : au travail, il suffit de « bien manager » ou d'être « bien managé » pour cultiver « estime de soi, enthousiasme, sérénité... » et que tout se passe bien !

Dans le monde de la DRH et de la science du bonheur, les sous-effectifs chroniques, l'augmentation du temps de travail ou de son intensité, ou la situation de précarité de nombre d'agent-e-s, ça n'existe pas. Les difficultés des personnels et des directions n'ont rien avoir avec ça !

Le SUPAP-FSU vous propose un numéro alternatif des clés du management :

Les clés du MANAGEMENT

Cycle "prendre les choses par la racine" 2022#96

« La pseudoscience du bonheur promet d'enseigner à tous ... l'art de voir les choses de façon positive. Cette idéologie, centrée sur l'individu, le considère logiquement comme responsable de ses succès et de ses échecs, source de ses biens et de ses maux : il n'y aurait donc jamais de problème structurel, politique ou social, mais seulement des déficiences psychologiques individuelles, pouvant être traitées et améliorées. » (Eva Illouz, Happycratie)

Et si les condtions de travail étaient le problème ?

Maintenir la continuité du service public et de ses missions en sous effectifs (Stress / vasopressine)

Créer un sentiment d'appartenance alors que la majorité des agents sont en télétravail



Assurer le "feed-back" par du "reporting" en multipliant les tableaux Excel de bilan et autres évaluations (Déprime / Cortisol)

Accueillir les émotions des collègues qui n'en peuvent plus (Adrénaline)

Mieux manager grâce à l'amélioration des conditions de travail :

1/ Créer un environnement de travail digne et bienveillant

Leviers d'action : pourvoir les postes vacants, recruter massivement et titulariser les précaires.

2/ Reconnaître le travail des agent-e-s

Leviers d'action : augmenter les salaires et les primes, ne pas augmenter le temps de travail, ne pas flexibiliser toujours plus les horaires

3/ Éliminer les situations de stress

Leviers d'action : remplacer les personnels absents ou à défaut réduire temporairement l'activité

4/ Donner du sens grâce à l'intelligence collective

Leviers d'action : donner le pouvoir aux équipes d'intervenir sur l'organisation du travail, d'améliorer les conditions de travail

