

Fiche mémo

Comment reconnaître un management toxique



Comment déceler un management toxique et s'éviter le burn-out ?

Le management joue un rôle essentiel dans la dynamique de notre réseau, influençant directement le bien-être des collègues ainsi que la performance globale de l'organisation. Cependant, lorsque le style de management devient toxique, il peut avoir des conséquences désastreuses tant pour les collaborateurs que pour l'organisation elle-même.



Les principaux signes d'un management toxique

I Communication négative

- Critiques constantes : Un manager toxique a tendance à critiquer ses collaborateurs de manière démesurée, sans les valoriser. Les remarques sont souvent publiques, entraînant un sentiment de honte et une démotivation y compris pour le service ou les équipes.
- une communication cloisonnée : lorsqu'aucune vision sur la stratégie n'est communiquée aux agents.
- Absence de feedback constructif : Au lieu de fournir des retours constructifs, ces managers laissent les collègues dans le flou, ce qui crée une ambiance de travail anxiogène. Les collègues peuvent se sentir vulnérables et incapables de s'améliorer.

II. Style de leadership autoritaire

- Manque de confiance : Les managers toxiques manifestent souvent un contrôle excessif sur leurs équipes, ne laissant presque aucune autonomie. Cette méfiance peut mener à un climat de peur et d'incertitude.
- La mise en concurrence entre les collaborateurs : elle peut être parfois bénéfique dans certaines circonstances mais lorsqu'elle est permanente, les conséquences sont toxiques.
- Incapacité à déléguer : En refusant de confier des responsabilités à leurs collaborateurs, ces managers nuisent à l'engagement et à la créativité. Cela engendre un manque d'initiative, car les collègues peuvent se sentir démoralisés et peu valorisés.

Fiche mémo

III. Discrimination et inégalités

- Traitement différencié : Un management toxique est souvent caractérisé par du favoritisme. Certains agents peuvent bénéficier de privilèges qui ne sont pas accordés aux autres. A l'opposé certaines pratiques ont vocation à exclure ou intimider injustement des collègues.

- Disparités dans les opportunités de progression : Lorsque certains sont systématiquement privilégiés dans les promotions ou les projets, cela peut démoraliser le reste de l'équipe, entravant ainsi la cohésion et la motivation.

IV. Stress et burn-out

- Absence de soutien émotionnel : Les collègues en détresse peuvent se sentir isolés, car ces managers ne sont pas disposés à offrir de l'aide ou à écouter les préoccupations de leurs équipes.

- Le harcèlement d'ambiance : Bien que ne visant pas directement une personne, il crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant affectant le moral des agents. Même si personne n'est directement visée, l'impact émotionnel et psychologique est important. Le turnover et l'absentéisme se développeront.

- Pression excessive : Les managers toxiques imposent souvent des charges de travail lourdes et des délais irréalistes. Cette pression constante peut mener les collègues à l'épuisement professionnel (burn-out).



Définition du burn-out

Le burn-out, également appelé syndrome d'épuisement professionnel, est un état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par un stress prolongé et intense, généralement lié au travail. Voici les principaux éléments qui caractérisent le burn-out :

1. Épuisement émotionnel : Sensation de vide, de fatigue chronique et manque d'énergie.

2. Dépersonnalisation : Détachement émotionnel, cynisme ou indifférence envers le travail et les collègues.

3. Réduction de l'accomplissement personnel : Sentiment d'inefficacité et de manque de réalisation dans son travail.

4. Symptômes physiques : Troubles du sommeil, maux de tête, problèmes digestifs, etc.

5. Symptômes psychologiques : Anxiété, dépression, irritabilité, difficulté de concentration.

6. Impact sur la performance : Baisse de productivité et de qualité du travail.

La CGC demande la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle

Fiche mémo



Le burn-out se développe généralement progressivement et peut être causé par divers facteurs comme une charge de travail excessive, un manque de contrôle sur son travail, des conflits de valeurs, ou un déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Il est important de noter que le burn-out est reconnu par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) comme un phénomène lié au travail, mais n'est pas considéré comme une maladie en soi.

Conclusion

Reconnaître un management toxique est essentiel pour préserver le bien-être des collègues et la santé d'une organisation.

Des signes tels que la communication négative, le style autoritaire, le favoritisme, la discrimination et des niveaux de stress élevés peuvent indiquer la présence d'un tel environnement.

Le management toxique est une faute professionnelle depuis la mise en place de l'obligation de résultat de l'employeur concernant la bonne santé au travail. En effet un environnement de travail toxique expose les agents, tous niveaux hiérarchiques confondus à des risques de troubles psychosociaux.

Si vous êtes confronté à cette situation, n'attendez pas d'être rongé par un management toxique. Contactez votre syndicat qui saura vous conseiller, soutenir et défendre.

Ne restez pas seul. Le syndicat des cadres A est là pour vous accompagner, vous conseiller et vous défendre.

N'hésitez pas à nous contacter.