# GÉRER EN CONTEXTE POST-PANDÉMIE

**Montréal, 31 mai 2021** Alors que les vagues épidémiologiques se succèdent, le monde du travail a quant à lui subi un véritable raz-de-marée cumulant ainsi un nombre impressionnant de changements spontanés, imprévus et parfois même improvisés.

Si les salariés revendiquaient déjà depuis un bon moment des changements en matière, par exemple, de télétravail, de flexibilité ou de leadership basé sur la confiance, il aura fallu un évènement de force majeure pour que les organisations et leurs dirigeants soient obligés de réévaluer illico presto leur modèle de gestion d'équipe.

Durant la dernière année, Groupe CFC a eu l'opportunité d'accompagner des milliers de leaders dans cette transformation significative des organisations. Ces gestionnaires, faute de temps, ont souvent dû sauter à pieds joints dans le changement en faisant au mieux de leurs connaissances pour accompagner leurs équipes à travers ce contexte exceptionnel. Force est de constater que les efforts déployés ont généré un essoufflement des équipes de gestion qui se sont vues submergées dans les opérations, perdant ainsi la vision stratégique reliée au changement.

Maintenant que l'été se pointe à l'horizon, il est temps pour les leaders de s'accorder un temps de repos et de prendre un recul stratégique sur la situation, afin de faire le bilan de leurs pratiques et, cette fois, revenir forts et préparés pour accueillir la « nouvelle normalité » qui se dessine dans le monde du travail.

À titre de réflexion de départ, Groupe CFC vous offre sa vision des habiletés et des compétences nécessaires au leader d'aujourd'hui et de demain.

## 1. DÉMONTRER UN LEADERSHIP FORT ET ENGAGÉ

Bien que le gestionnaire soit toujours celui qui guide, avec courage, les équipes dans les perturbations, les pratiques de leadership ont grandement évolué. Les salariés demandent maintenant d'être dirigés par des leaders inspirants, bienveillants, authentiques et cohérents. Des dirigeants responsables, guidés par des valeurs fortes et axées sur le bien commun, l'éthique et l'inclusion. On s'attend également d'eux à ce qu'ils soient agiles et capables de faire preuve de flexibilité. Autrement dit, les standards des salariés sont élevés face à ce qui pourrait leur être présenté comme étant la « voix » à suivre.

## 2. AVOIR UNE PENSÉE CRITIQUE ET STRATÉGIQUE

En contexte de transformation et de mouvance, la pensée critique est considérée par plusieurs études et recherches (Deloitte Industry 4.0, Forbes, WEF Future of Jobs, GetSmarter's) comme étant une des compétences les plus précieuses à développer, maintenant et pour l'avenir. À cette pensée critique est associée une attente indéniable envers le gestionnaire : qu'il soit en mesure de prendre de la hauteur et qu'il se

dégage des opérations, afin de fournir une vision plus globale, systématique et, surtout, stratégique sur le devenir de son équipe.

## 3. METTRE À L'AVANT-SCÈNE L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Le contexte de distance, de complexité et l'obligation d'innover pour se sortir de la crise ont mis en lumière la nécessité de mettre les forces de chacun en commun et d'orienter son énergie vers le bien collectif. À cet effet, le mode de travail en silo n'est plus toléré et sera même rapidement dénoncé par l'équipe. Dorénavant, le gestionnaire doit favoriser le développement de réseaux de collaboration au-delà des frontières habituelles de son équipe. Il doit aller puiser dans les compétences et l'expertise de collègues de niveau transversal, de supérieurs, voire même auprès de ses clients et fournisseurs. La réussite ne dépend plus juste de la direction, elle relève de la force d'une équipe.

## 4. DÉVELOPPER L'AUTONOMIE ET L'ESPRIT DE CROISSANCE

Avec les horaires atypiques, le travail à distance, les communications informelles réduites, les collaborateurs doivent démontrer un esprit d'ouverture et de croissance, faire preuve d'une grande capacité à s'autogérer et à s'automotiver. Se responsabiliser, gérer efficacement son temps, maîtriser son stress, apprivoiser les outils technologiques en constante évolution; voilà autant d'habiletés essentielles aux employés d'aujourd'hui que le gestionnaire doit veiller à développer au sein de son équipe.

## 5. ÊTRE ÉTHIQUEMENT IRRÉPROCHABLE

Équité, valorisation de la diversité, pratiques inclusives, protocoles environnementaux, développement durable, sécurité, relations saines et respectueuses sont les enjeux reliés à une éthique professionnelle que l'on veut dorénavant irréprochable tant du côté des salariés que de celui des consommateurs. Plus que jamais, le regard est tourné vers les entreprises, afin d'observer leurs faits et gestes en matière d'éthique. L'éthique est tout simplement devenue un impératif stratégique pour les entreprises.

## 6. ÊTRE CAPABLE DE S'ADAPTER AVEC AGILITÉ

Si nous avons toujours dit que les changements sont constants, actuellement, le rythme auquel ils se succèdent est de l'ordre du jamais vu! Afin de mieux vivre avec ces derniers, les individus doivent passer d'un mode de pensée fixe à un mode agile : être capables de développer une capacité à modifier rapidement leurs systèmes de pensée, qu'il s'agisse des représentations qu'ils ont de la réalité ou du sens qu'ils lui donnent. Pour ce faire, le gestionnaire doit accepter les paradoxes, être au fait de ce qui se trame dans son environnement d'affaires, puis s'appuyer sur sa pensée critique et stratégique ainsi que sur son intuition éclairée pour influencer le système.

## 7. DÉVELOPPER SON INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE DE PLUS BELLE!

Clé de plusieurs compétences du futur, l'intelligence émotionnelle sous-tend bien plus : cohérence interne, capacité à s'adapter, habileté à bâtir des liens de collaboration, à communiquer, à influencer, à faire preuve d'empathie, à négocier et à résoudre les conflits. De même, les efforts collectifs de sensibilisation à la santé psychologique que nous avons vus au cours de la dernière année exacerbent cette volonté de développer une meilleure compréhension et maîtrise de son monde émotionnel.

## 8. PENSER AUTREMENT

L'innovation a évolué et est devenue un concept très collaboratif. Loin d'être une attitude uniquement individuelle, il s'agit d'un muscle qu'on développe en équipe. On s'inspire des autres et on innove avec les autres. Mettre à l'avant-plan la créativité de ses collaborateurs est maintenant vu comme un impératif pour prospérer et s'adapter à ce monde en continuelle mouvance. La pandémie nous a forcés à nous adapter en mode express, cette fois il est encore temps de prendre le pas de recul nécessaire pour accueillir la vague post-pandémie avec force et stratégie.

## À PROPOS DU GROUPE CFC

Depuis plus de 60 ans, Groupe CFC est un leader sur le marché en matière de formation, de coaching et de conseil. Riche d'une équipe composée de plus de 50 professionnels, experts et coachs d'impact, Groupe CFC contribue à bâtir les organisations et les leaders de demain en les aidant à développer les compétences essentielles pour innover et prospérer dans la conjoncture actuelle et future.