

SIGNAUX FAIBLES

CLUB D'EXPLORATION

**L'AVENIR DES
COMPÉTENCES ET DU
DÉVELOPPEMENT**

6 OCTOBRE 2022

Le syndrome de l'imposteur dans les rangs

Quoi?

Dans une enquête *Indeed* menée auprès de 2500 employés britanniques, près de trois personnes sur cinq ont déclaré souffrir du syndrome de l'imposteur (un événement psychologique dans lequel un individu doute de ses compétences, de ses talents ou de ses réalisations et a une peur persistante et intériorisée d'être démasqué comme un imposteur) sur leur lieu de travail. Ils ont l'impression d'être inférieurs à leurs collègues ou de devoir faire semblant afin d'accéder à un poste malgré toutes les qualifications qu'ils possèdent.

Selon cette enquête, les "imposteurs" connaissent:

- Des niveaux plus élevés de procrastination;
- Des heures de travail plus longues;
- Une rotation du personnel plus importante ;
- Une perte de productivité;
- Évitent de postuler à des promotions.

Certains de ces facteurs peuvent être liés à un manque d'inclusion et de diversité. Les personnes qui ne "rentrent pas dans le moule" peuvent penser qu'elles n'ont pas leur place ou qu'elles sont inférieures à la "norme" sociale. Par ailleurs, les personnes

souffrant d'anxiété sociale ont tendance à être d'excellents employés, mais ils ont du mal à être reconnus et à attirer l'attention.

Et alors ?

Si ce défi est courant dans les organisations, cela suggère deux choses.

Premièrement, la formation interne, la gestion des talents ou le mentorat ne répondent pas aux besoins des personnes que ces mécanismes sont censés servir. Les organisations ne donnent pas aux employés les outils et les ressources nécessaires pour se sentir à l'aise dans leur rôle. Cela est due à la méthodologie inadéquate de ces outils ou à la manière dont ils sont dispensés aux employés, qui peut être inefficace.

Deuxièmement, les organisations seront confrontées à un dilemme de leadership. Lorsque les employés plus âgés prendront leur retraite et que ces "imposteurs" les remplaceront, il y aura soudainement un goulot d'étranglement au niveau de la mémoire corporative, du mentorat, de la prise de décision, etc.

Cela engendrerait une rétroaction qui pourrait potentiellement paralyser les organisations. Les "imposteurs" ne parviendront pas à inspirer, à diriger ou à préparer correctement leurs successeurs, qui, à leur tour, auront l'impression de ne pas être faits pour ce travail, et ainsi de suite.

Questions à considérer

- Quelles conséquences cela peut-il avoir sur la façon dont nous recrutons et conservons les employés ?
- Quelles sont certaines des implications du syndrome de l'imposteur pour les organisations ?
- Quelles sont les compétences qui manquent pour inhiber le syndrome de l'imposteur ?
- Avons-nous une vision étroite de la "succession" et de la "promotion à l'interne"? À quoi ressemble un monde sans syndrome de l'imposteur?

Sources

[Pourquoi le syndrome de l'imposteur affecte-t-il encore certains employés?](#)

Les compétences en matière de durabilité : un atout essentiel...et une fonction vitale

Quoi?

Le développement durable est une préoccupation majeure des employeurs. Pourtant, selon une récente enquête de *Salesforce*, les employés ne disposent pas des compétences nécessaires pour répondre à ces tracasseries organisationnelles.

88 % des travailleurs ont déclaré que l'investissement dans la formation concernant le développement durable était insuffisant ; 82 % ont déclaré que l'incapacité à trouver des talents empêchait les entreprises de déployer des efforts internes en matière de développement durable.

94 % des employés sont favorables à un renforcement des compétences en matière de durabilité. En fait, dans une enquête d'IBM, deux tiers des personnes interrogées ont déclaré qu'elles seraient davantage attirées par les entreprises qui proposent ce type de formation et qu'elles accepteraient un salaire inférieur pour y accéder.

Et alors?

Le changement climatique n'échappe à personne. Les impacts sont réels quotidiennement et partout. Toutefois, le contexte dans

lequel nous en parlons affecte la nature, les chaînes d'approvisionnement ou les déplacements.

À mon avis, on parle rarement de la façon dont cela nous affectera en tant qu'employés. Les ressources humaines fonctionneront bientôt comme une quasi-Croix-Rouge (je suis ironique, mais quand même) et devront penser à la relocalisation des effectifs, des lieux de travail ou au soutien des personnes les plus touchées. Autrement dit, ils apporteront une aide humaine.

Ce signal aborde le sujet de l'intégration des compétences en matière de durabilité. Comment nos gestes au quotidien peuvent-ils aider à limiter les changements climatiques et comment nos efforts peuvent-ils être durables?

Qu'en est-il des compétences dont nous avons besoin pour faire face à la situation actuelle ?

Questions à considérer

Quels sont les effets néfastes du changement climatique sur les employés ?

Comment les changements climatiques affecteront-ils le rôle des RH?

À quoi ressemblerait le profil d'un conseiller RH dans un monde de crise climatique ?

De quelles compétences d'adaptation ou d'atténuation du CC un conseiller RH aurait-il besoin ?

Sources

Selon une étude, la formation aux compétences en matière de développement durable pourrait constituer un atout majeur pour attiter les talents



ARTICLE SPÉCIAL – DEVOIR

Quoi?

Ne vous inquiétez pas, les deux autres signaux sont des signaux réels, mais celui-là est un devoir!

Je veux vous demander ce que vous pensez qu'est l'avenir des compétences et du développement.

Pensez-y de plusieurs façons :

1. Compétences abstraites
2. Compétences techniques
3. Compétences de vie
4. Compétences professionnelles
5. Compétences interpersonnelles
6. Compétences dont nous ne savons même pas que nous avons besoin

Maintenant, réfléchissez à l'aspect pratique de ces compétences (deuxième ordre d'implications) :

1. Où est-ce que ces compétences sont-elles normalisées ?

2. Où est-ce que ces compétences sont-elles très recherchées ?
3. Où est-ce que ces compétences sont-elles peu disponibles, mais très demandées ?
4. Ces compétences sont-elles reproductibles, enseignables, automatisables, etc. ?
5. Et de toute autre manière dont vous voulez y réfléchir.

Maintenant, lâchez-vous.

À quoi ressemblera l'avenir avec la façon dont nous enseignons ces compétences et ce développement (3e ordre d'implications).

1. Quelle est la nature sauvage de la situation?
2. Quelles expériences ou dynamiques étranges ou nouvelles existent?
3. Comment les autres parties de l'écosystème (RH, gouvernement, société, secteur privé, etc.) s'adaptent-elles, évoluent-elles ou échouent-elles ?

Ne craignez pas d'être fantastique!

Et alors?

Si vous avez des idées à proposer, je suis impatient de les entendre!