

SIGNAUX FAIBLES

CLUB D'EXPLORATION

**L'AVENIR DU
LEADERSHIP**

7 SEPTEMBRE, 2022

Nouvelle étude : Le leadership résiste au nouveau mode de travail résultant en une rotation continue du personnel

Quoi?

Une étude récente de l'*Achievers Workforce Institute* a révélé que les entreprises dont les dirigeants acceptent le télétravail sont 29 % moins susceptibles d'avoir des difficultés à attirer et à garder leurs employés. L'étude a révélé qu'une plus grande flexibilité du travail était le principal incitatif quant aux changements d'emploi durant la pandémie, surclassant ainsi l'avancement de carrière ou le salaire.

Ensuite, 56% des responsables RH affirment que la haute gestion n'est pas au courant des changements qui se produisent en milieu de travail. Pour mettre en œuvre des politiques qui attireront, engageront et retiendront les meilleurs candidats, 45 % des responsables RH affirment qu'ils ne bénéficient pas du soutien de la haute gestion. Finalement, les responsables en RH affirment que les entreprises qui soutiennent le travail à distance ont moins de la difficulté à recruter et à garder leurs employés.

Et alors?

Les chefs d'entreprise doivent accepter que s'ils veulent attirer, engager et garder les meilleurs candidats, leurs entreprises

doivent s'adapter à la nouvelle réalité du travail. À l'avenir, un leadership réussi pourrait s'articuler davantage autour de la priorité accordée au bien-être des employés et de la mise en place d'environnements de travail flexibles plutôt que de la mise en place de structures et de normes rigides.

Les sources

[Rapport sur la culture 2022 : L'expérience des employés axée sur la technologie - Achievers](#)

[Nouvelle étude : La résistance du leadership au nouveau monde du travail entraîne le roulement continu du personnel | Business Wire](#)

La « démission silencieuse »: le bilan de la génération Z sur l'équilibre travail-vie personnelle

Quoi?

La tendance à la "**démission silencieuse**" a fait les manchettes dans les médias sociaux cette année. Cette expression est quelque peu trompeuse, car les personnes qui "démissionnent silencieusement" ne quittent pas vraiment leur emploi. Ils abandonnent plutôt la culture de la performance ou, comme le dit un utilisateur de TikTok, "l'idée de se dépasser au travail." Les travailleurs faisant partie de la génération Z et millénium qui tentent de changer les règles du milieu de travail répondent favorablement à cette nouvelle tendance.

Cette tendance semble aller de pair avec la "grande démission". Une tendance économique en cours depuis 2021, qui voit des employés démissionner volontairement de leur emploi en raison d'une insatisfaction professionnelle ou à la recherche d'entreprises offrant de meilleures conditions de travail à distance.

Cependant, les travailleurs ne font pas que "démissionner silencieusement", les cadres sont également coupables de "**licencier silencieusement**". On parle de licenciement silencieux lorsque certaines techniques de gestion toxiques sont utilisées inconsciemment, comme le fait de favoriser des employés ou de leur faire du travail supplémentaire gratuitement. Par exemple, cela peut se traduire par le fait de ne pas les inclure pas dans des conversations cruciales comme les fils de discussion par courriel

ou des réunions spécifiques. Également, un dirigeant masculin peut choisir d'exclure les femmes de certaines discussions, créant ainsi un environnement toxique.

Et alors?

Relation gestionnaire-employé :

"Supposons que vous ayez plusieurs employés qui, selon vous, démissionnent silencieusement. Dans ce cas, posez-vous cette excellente question: s'agit-il d'un problème avec mes employés, ou s'agit-il d'un problème avec moi et mes capacités de leadership?"

La démission silencieuse n'est pas reliée à la volonté d'un employé de travailler plus longtemps et de manière plus créative. Elle est davantage reliée à la capacité d'un gestionnaire à renforcer les relations avec son personnel. Bien que ces deux tendances découlent d'un manque de communication entre l'employeur et l'employé, elles permettent aux entreprises de mettre en lumière le fait que les besoins de leurs employés ne sont pas respectés.

Les sources

[Le départ silencieux est une question de mauvais patrons, pas de mauvais employés.](#)

L'approche autogestionnaire d'une B-Corp

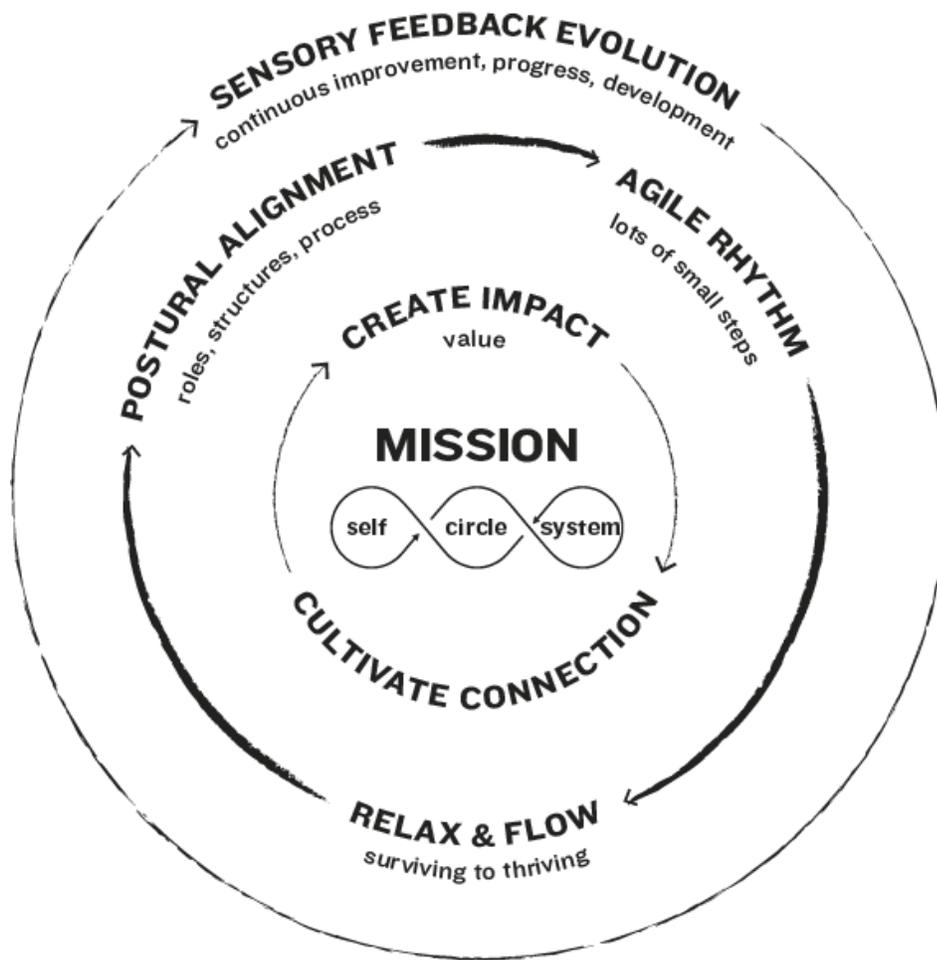
Quoi?

Vivobarefoot, une entreprise de chaussures constituée en société par actions, a "troqué une hiérarchie verticale d'équipes rigides contre un réseau plus fluide de "cercles" autonomes formés autour des besoins de l'entreprise":

Les Home Circles: où l'on s'occupe des affaires courantes.

Cercles de projet: où se déroulent les projets interfonctionnels avec un chef de projet (facilitateur).

Cercles Yin: où les gens se réunissent pour évaluer la santé globale de l'écosystème du lieu de travail ; un espace de réflexion et de coaching entre pairs.



D'un point de vue structurel, cela signifie un travail horizontal, l'autogestion, le remplacement des principes généraux de "contrôle/gestion" par "sens/réponse", et la priorité donnée à l'ouverture, à l'autonomie et à l'authenticité.

Jusqu'à présent, ils ont constaté que "la création d'un espace permettant aux équipes de s'autogérer et d'apprendre à communiquer ouvertement et authentiquement pour permettre à l'autogestion de s'épanouir (créer un espace approprié pour que les gens puissent prendre des responsabilités et des décisions de

manière efficace. Ne pas tenir la main, mais ne pas oublier non plus d'inspirer, d'encadrer et d'être un mentor)."

Et Alors?

Les équipes de travail hybrides - comme celles que nous pratiquons à HRI - constituent un grand pas vers le respect de la fluidité du travail et de la volonté de l'individu. Cependant, nous sommes toujours liés par une structure systémique traditionnelle créée à un moment colonial, patriarcal et capitaliste. Son efficacité a prolongé son existence.

Alors que les valeurs des employés changent et que les entreprises - en particulier les sociétés de type B - cherchent des incitations non mercantiles, le modèle de structure organisationnelle traditionnelle est exposé pour sa rigueur et son déséquilibre en matière de responsabilité, de rémunération et de relations.

L'expérimentation organisationnelle pourrait devenir plus courante à mesure que la société post-industrielle et technologique se débat avec le changement climatique et met l'accent sur la valeur [non financière] des êtres humains.

Sources

[\(10\) Living Barefoot – Construire une communauté autogérée chez Vivobarefoot \(notre petite B-Corp primée\) | LinkedIn](#)