

NORMES ET COMPORTEMENTS DE LEADERSHIP POUR L'AVENIR DU TRAVAIL @EDSC

Notre lieu de travail connaît de profonds changements. Pour que les gestionnaires de tous les niveaux puissent réussir dans ce nouvel environnement, il faut que les normes et les comportements suivent le mouvement.



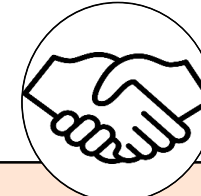
Leadership intentionnel

- Adapter intentionnellement son style de leadership à des équipes réparties dans divers lieux de travail.
- Communiquer avec les membres de l'équipe de façon assumée.
- Assurer l'équité entre les employés qui travaillent à distance, sur place et en mode hybride.
- Adopter les nouvelles technologies et accueillir l'innovation.
- Éviter de confier une tâche à un employé simplement parce qu'il est au bureau ou dans l'environnement immédiat.



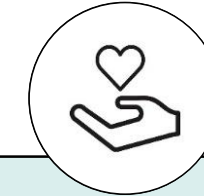
La sécurité psychologique et la mentalité de croissance

- Favoriser une culture de l'apprentissage en voyant les défis comme des occasions et non comme des menaces.
- Faire en sorte que l'équipe se sente à l'aise d'innover et de faire des erreurs.
- Prendre des risques calculés et encourager l'innovation.
- Créer des espaces physiquement et mentalement sécuritaires où les membres de l'équipe peuvent exprimer leurs besoins et être authentiques.
- Éviter de réagir négativement quand des erreurs sont signalées, mais accueillir plutôt l'occasion d'en tirer des leçons.



Confiance

- Établir intentionnellement une relation de confiance et de collaboration quand l'équipe n'est pas « visible » et que les interactions se font avec des outils technologiques.
- Mettre l'accent sur les résultats et non sur le nombre d'heures passées « au travail ».
- Donner à l'équipe toute l'autonomie et la marge de manœuvre possible.
- Éviter d'utiliser MS Teams comme outil de surveillance pour savoir quand vos employés sont au travail.



Gestion par l'empathie et sentiment d'appartenance

- Diriger avec empathie en ayant des interactions constructives.
- Favoriser un sentiment d'appartenance envers l'organisation.
- Faire preuve d'empathie envers les employés qui sont affectés par les circonstances de leur vie personnelle.
- Donner aux employés des occasions d'interagir de façon informelle et de créer des liens.
- Éviter de créer des inégalités et de briser des relations en accordant des privilèges à certaines personnes en fonction du groupe auquel elles appartiennent ou de l'endroit où elles travaillent.

Pour plus d'informations et d'exemples, consultez le [Guide sur les normes et comportements de leadership](#).

