



Management : compétences à l'ère numérique

par Isabel Bornet

work

Les tendances actuelles en management mettent en lumière une transformation profonde des pratiques managériales, impulsée par les évolutions sociétales, technologiques, et les attentes des collaborateurs. Les compétences clés nécessaires pour les managers afin de naviguer dans ce paysage en mutation sont diverses. **En voici les essentielles.**

Leadership adaptatif et flexible



Naviguer dans un environnement de travail en constante évolution avec une capacité à gérer des équipes hybrides ou totalement distantes, une aptitude à s'adapter rapidement aux changements technologiques et organisationnels.

Compétences en communication digitale



En travail hybride et en nomadisme digital, être capable d'utiliser les outils de communication et de collaboration en ligne pour maintenir la cohésion de l'équipe et assurer une communication claire et efficace.

Gestion de la diversité et de l'inclusion



Comprendre et valoriser les différentes perspectives et expériences au sein des équipes, promouvoir un environnement de travail inclusif.

Compétences en gestion du bien-être



Veiller au bien-être des équipes en offrant un soutien, en reconnaissant les signes de stress ou de surmenage, et en promouvant des pratiques de travail saines.

Développement des compétences et mentorat



Soutenir le développement professionnel des équipes avec l'identification des besoins en formation, l'encouragement de l'apprentissage continu, et le mentorat pour le développement de carrière.

Gestion de projet et agilité organisationnelle



Adopter des méthodes de travail flexibles et être capable de reconfigurer les équipes et les projets en fonction des priorités changeantes.

Intelligence émotionnelle



Comprendre et gérer ses propres émotions comme celles des autres pour créer un environnement de travail positif et soutenir les collaborateurs à travers le changement et l'incertitude.

REtenir

Ces compétences reflètent la nécessité pour le manager de s'adapter à un paysage de travail en mutation, où le bien-être, la flexibilité, et l'intégration des nouvelles technologies jouent un rôle central dans le succès des organisations.

Approfondir

Quelle est la relation au travail ?



Les études récentes sur la relation au travail continuent de mettre en lumière les évolutions dans le monde professionnel, notamment en ce qui concerne **l'individualisation et la psychologisation du travail**.

Le travail est de plus en plus vu comme une expérience solitaire, marquée par des objectifs personnalisés et des évaluations individualisées.

Cette tendance s'écarte de la **notion d'égalité** et pousse les collaborateurs à **entrer en compétition** pour obtenir de meilleures rémunérations et reconnaissances, accentuant ainsi le mal-être et les risques psychosociaux. Le **"savoir-être"**, ou intelligence émotionnelle, devient presque plus important que le **savoir-faire** lui-même, mettant en avant la nécessité pour les collaborateurs d'enrôler leurs émotions et leur personnalité dans leur travail.

La personnalisation du travail, tout en offrant des opportunités de reconnaissance individuelle, peut aussi contribuer à une isolation et une compétition accrues parmi les collaborateurs, posant des défis significatifs tant pour les individus que pour les organisations.

La réinvention du travail, avec un **accent sur le collectif et l'intelligence collective**, apparaît comme une voie nécessaire pour répondre à ces enjeux contemporains.

Découvrir

IA : des biais



Les biais dans l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA), en particulier à l'égard des femmes, constituent un défi majeur à relever pour assurer le développement d'une IA éthique et inclusive. Quelques éléments de compréhension.

Amélioration des ensembles de données

Les biais proviennent des données utilisées pour entraîner les algorithmes. Ces ensembles de données doivent être diversifiés et représentatifs de tous les groupes de population pour réduire le risque de biais. Une collecte consciente et critique de données, ainsi que leur révision régulière pour identifier et éliminer les préjugés.

Conception et développement Inclusifs

Inclure une diversité de perspectives dès le début du processus de conception et de développement de l'IA est essentiel. Rassembler des équipes multidisciplinaires et multiculturelles, avec une représentation équilibrée des sexes, pour contribuer à une prise de conscience et à une réduction des biais inconscients.

Cadre éthique et réglementations

L'établissement d'un cadre éthique et de réglementations spécifiques guide les développeurs et les entreprises dans la création de technologies responsables. Ce cadre régit l'importance de l'équité, de la transparence et de la responsabilité, et il est adopté dans les pratiques de conception et de développement.

Transparence et explicabilité

Rendre les algorithmes plus transparents et compréhensibles afin d'identifier et de corriger les biais. Développer des IA capables d'expliquer leurs décisions et leurs processus de manière accessible aux utilisateurs, pour une évaluation critique de leurs performances et de leur équité.

Manager : Astuces

IA : ennemie ou alliée ?



L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) bouleverse les méthodes de travail, imposant aux managers de réévaluer et d'adapter leurs pratiques. Cette évolution est cruciale pour maximiser les bénéfices de l'IA et anticiper ses défis. Explorons comment les pratiques managériales évoluent face à son utilisation croissante.

Reconnaître valeur de l'IA

Énorme potentiel pour optimiser les processus, l'analyse de données et la personnalisation des services. Se former et de former ses équipes.

Adapter les rôles et les compétences

Repenser les rôles au sein des équipes, identifier les compétences essentielles à l'avenir (pensée critique, la créativité et l'adaptabilité). Recruter de nouveaux talents possédant ces compétences et requalifier les talents existants pour travailler en harmonie avec les systèmes d'IA.

Gérer le changement et leadership éthique

Jouer un rôle clé dans la gestion du changement, en communiquant sur les avantages et en établissant des lignes directrices éthiques pour son utilisation. Maintenir une approche centrée sur l'humain, en veillant à ce que l'IA soit utilisée pour augmenter les capacités humaines plutôt que de les remplacer.

L'adaptation des pratiques managériales à l'ère de l'IA est une question de transformation culturelle et organisationnelle, en plaçant l'humain au cœur de cette transition.

Féliciter

Les dernières newsletters de nos bénévoles au service de la communauté.



Service Carrières#33



Ce mois-ci, un webinar "Le désarroi des cadres est-il une fatalité ?" et un podcast "L'emploi des séniors".

Entrepreneurs #28



Ce mois-ci, Vania Z.A. Boursset, fondateur de Lacus.

Egalité #22



Ce mois-ci : 8 mars, Journée internationale des Droits des Femmes.

“ Le talent a besoin de gestion ”

André Siegfried



Suivez-nous !





Jeu managérial

Auto-évaluation



Objectif : Identifier votre niveau de compétence dans les domaines clés évoqués

Pour chaque énoncé, évaluez-vous sur l'échelle proposée avec honnêteté.

Pas du tout d'accord : Vous vous sentez complètement en désaccord avec l'énoncé, indiquant que cette compétence ou cet aspect de votre rôle de manager nécessite une attention significative et un développement important.

Plutôt pas d'accord : Vous avez des réserves concernant l'énoncé, suggérant que bien que vous puissiez reconnaître l'importance de cette compétence, vous éprouvez des difficultés à l'appliquer efficacement.

Neutre : Vous êtes indécis ou neutre, ce qui peut indiquer que vous avez une compréhension ou une application modérée de cette compétence, mais qu'il reste de la place pour l'amélioration.

Plutôt d'accord : Vous êtes généralement d'accord avec l'énoncé, montrant que vous possédez et mettez en pratique cette compétence, mais il pourrait y avoir des occasions ponctuelles où vous pourriez faire mieux.

Tout à fait d'accord : Vous êtes entièrement d'accord avec l'énoncé, indiquant que vous excellez dans cette compétence particulière et l'appliquez constamment de manière efficace dans votre rôle de manager.

Pour chaque affirmation, mettre le nombre de points indiqués. En fin de questionnaire comptabiliser les points.

	Pas du tout d'accord (1 point)	Plutôt pas d'accord (2 points)	Neutre (3 points)	Plutôt d'accord (4 points)	Tout à fait d'accord (5 points)
Leadership adaptatif et flexible					
1. Je m'adapte rapidement aux changements organisationnels et technologiques.					
2. Je suis à l'aise avec la gestion d'équipes hybrides ou entièrement distantes.					
Compétences en communication digitale					
3. Je communique efficacement à travers divers outils numériques (e-mails, messageries instantanées, vidéoconférences).					
4. Je maintiens une cohésion d'équipe forte, même à distance.					
Gestion de la diversité et de l'inclusion					
5. Je valorise activement et encourage la diversité d'opinions et de personnes au sein de mon équipe.					
6. J'interviens quand je perçois des comportements ou pratiques non inclusifs.					
Gestion du bien-être					
7. Je fais attention au bien-être de mon équipe en reconnaissant et en agissant sur les signes de stress ou de surmenage.					
8. Je promeus un équilibre sain entre vie professionnelle et personnelle au sein de mon équipe.					
Développement des compétences et mentorat					
9. J'encourage et facilite le développement professionnel continu de mon équipe.					
10. Je consacre du temps au mentorat de mes collaborateurs pour leur développement de carrière.					
Gestion de projet et agilité organisationnelle					
11. J'applique des méthodes de travail flexibles et je peux reconfigurer rapidement les équipes en fonction des priorités.					
12. Je gère les projets de manière efficace, en anticipant et en m'adaptant aux changements.					
Intelligence émotionnelle					
13. Je comprends mes propres émotions et celles de mon équipe et agis de manière empathique.					
14. Je gère efficacement les conflits en me basant sur une compréhension profonde des perspectives et émotions des autres.					

Analyse des résultats :

- 56-70 points : Vous avez un niveau élevé de compétences managériales adaptées aux tendances actuelles. Continuer à développer ces compétences et à partager votre savoir.
- 41-55 points : Vous êtes sur la bonne voie, il y a des domaines dans lesquels vous pouvez encore vous améliorer. Identifier les domaines spécifiques pour cibler votre développement.
- 26-40 points : Il y a plusieurs domaines clés où vous pouvez vous améliorer. Envisager des formations ou du mentorat pour développer vos compétences managériales.
- 14-25 points : Il est important de travailler sur le développement de vos compétences managériales pour répondre efficacement aux défis actuels. Chercher des ressources et du soutien pour vous aider dans cette démarche.