# L'accélérant pandémique : Transformation numérique et épuisement professionnel

Auteur(s) : Jim Kirk

Beaucoup ont appelé la pandémie comme un bon accélérateur des transformations numériques tandis que les organisations dans le monde entier ont dû se numériser pour maintenir des opérations par le biais d’une distribution virtuelle. Ce qui n’a pas été suffisamment mentionné est les conséquences que cette accélération a engendrées et continue d’avoir sur les équipes et les dirigeants I&TI.

LifeWorks Research Group et Deloitte Canada ont récemment publié cet article, mentionnant le bien-être et la résilience des hauts dirigeants dans le monde entier. Soutenu par une enquête menée sur 1 158 hauts dirigeants du secteur privé et public, de nombreux résultats sont révélateurs. Les deux résultats les plus évocateurs selon moi étaient que 51% des participants envisageaient de quitter leurs rôles et que la deuxième cause rapportée la plus élevée de stress (62%) était associée au désir de fournir du soutien adapté au bien-être de leur personnel.

J’ai eu l’honneur de mener une grande équipe pendant la pire période de la pandémie. C'était difficile. À travers l’articulation réussie de notre organisation d’une distribution en ligne/virtuelle, je ne me suis jamais soucié de la charge de travail, quiconque a travaillé dans ce secteur pendant assez longtemps a probablement supporté une période prolongée de charge de travail intense. Pour moi, la partie difficile, la partie vraiment épuisante, était de garder tout le monde ensemble, la plus grande des responsabilités de direction. Par moment, cela m’a forcé a réévaluer mes propres attentes (sans oublier celles de mon chef). Cela m’a conduit à vraiment m’ouvrir auprès de mon équipe sur ce que je ressentais, comme je ne l’avais encore jamais fait. Je savais que d’autres ressentaient la même chose mais n'avaient pas la parole, et m’entendre dire ces choses les a réconfortés, avec l’impression qu’ils n'étaient pas seuls. Étant plutôt introverti, cette dernière épreuve a laissé des marques et je suis encore maintenant en convalescence.

Considérant que je rédige ceci en tant que conseiller exécutif pour Info-Tech Research Group, j’ai quitté cette équipe en fin 2021. Mes raisons étaient nombreuses (et j'étais très honnête à leurs sujets avec toute l'équipe), mais alors que je considérais les options pour mon défi suivant, l'idée de prendre en charge quelque chose de familier mais différent semblait être ce dont j’avais besoin. Le flux constant de mises à jour de carrières sur LinkedIn indique que je n'étais pas le seul.

Suivent quelques pensées sur la façon dont vous vous gardez et gardez votre équipe entière alors que nous continuons cette convalescence après la pandémie :

Être vulnérable et enclin(e) à partager ce que vous faites. L'idée que le dirigeant doit être imperturbable est dépassée. Vous ouvrir vous aidera à « élever » la position que vous occupez au sein de votre propre équipe. Favoriser cette culture crée un système significatif de soutien pour votre équipe et pour vous.

Reconnaître que la pandémie a changé les attentes des employés. Nos tendances de talents TI pour 2022 mettent en avant que les employés valorisent désormais le travail flexible, l'équilibre entre travail et vie personnelle et la culture organisationnelle plus que jamais. Ces tendances doivent être des composants fondamentaux d’une marque d’embauche qui vous aide à retenir vos employés existants et attirer de nouveaux talents pour votre organisation.

S’associer avec RH pour soutenir activement votre équipe de gestion alors qu’ils gèrent maintenant des équipes hybrides se concentrant sur un équilibre entre le bien-être et la performance. Quarante-quatre pour cent des employés ont rapporté un déclin dans le bien-être mental depuis le début de la pandémie. En tant que dirigeants, nous ne pouvons pas envisager que cela s'améliorera tout seul. Nous devons aider là où il est possible et approprié de le faire.

Mettre de l’ordre avec une stratégie et une feuille de route claires et soutenues par une gouvernance efficace et adaptable. Un contributeur de l’épuisement professionnel est de maintenir cet état frénétique extrêmement opérationnel pendant une longue période. Avec le pire de la pandémie derrière nous, nous devons commencer à construire des stratégies et des plans, une feuille de route. Nous ne pouvons pas tout faire aujourd’hui et nous ne devrions pas avoir besoin de tout faire alors que la pression de la pandémie continue de s’atténuer. En tant que dirigeant I&TI, c’est le moment idéal pour rafraîchir votre stratégie TI. Si votre organisation est prête et capable de doubler sa transformation numérique, envisagez d’appeler une stratégie numérique d’entreprise. Les deux seront de grandes étapes vers l’ordre et le rythme requis pour maintenir le progrès tout en conservant tout le monde ensemble.

Notre point de vue

L'héroïsme n’est pas un modèle de distribution. Cela fonctionnera un temps mais ce n’est pas viable. La pandémie a combiné une charge de travail intense avec une peur existentielle et une isolation sociale. Alors que nous continuons notre convalescence après la pandémie, nous devons prendre activement soin de nos équipes et de nous-mêmes en tant que dirigeants. Notre concentration doit se poser sur un ancrage profond d’une culture plus encourageante tout en menant activement des efforts pour renforcer le bien-être. Ces fondamentaux de direction, associés à une planification solide, constituent une recette pour que votre organisation continue de fonctionner tout en gardant tout le monde ensemble. Y compris vous.