

SIGMA

Série sur le caractère du leader



**Les grands leaders
sont responsables**



LES GRANDS LEADERS SONT RESPONSABLES



**La responsabilisation est la colle qui lie
l'engagement au résultat.**

— Bob Proctor

Lorsqu'une personne refuse d'assumer la responsabilité de ses gestes, cela peut provoquer une situation très frustrante. Réfléchissez à un moment où vous tentiez de corriger une erreur et où l'autre partie ne voulait pas admettre qu'il existait un problème ou indiquait que si c'était le cas, c'était la faute de quelqu'un d'autre. Après avoir vécu cette expérience, vous avez peut-être perdu tout respect pour cette personne, car elle était déterminée à jeter le blâme sur tout le monde sauf elle-même. De même, lorsque nous n'assumons pas la responsabilité de nos propres actions, les autres peuvent se faire une idée peu favorable de nous, ce qui nuit à la possibilité d'établir une relation saine. La responsabilisation est essentielle pour qu'une personne soit perçue comme un leader et pour favoriser la confiance des employés¹. La bonne nouvelle est que la responsabilisation peut être exercée et démontrée au quotidien.

Les leaders responsables assument la responsabilité des résultats de leurs actions et de leurs décisions. Ils assument la responsabilité des problèmes complexes au lieu de les éviter. On peut compter sur les leaders responsables pour produire les résultats attendus et agir en cas de crise. Ces comportements indiquent aux autres membres de l'organisation qu'ils sont dignes de confiance². Les leaders responsables sont susceptibles d'être invités à participer à des projets complexes et de faire partie intégrante d'une équipe performante.

Pour évaluer votre tendance à être responsable, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que je fais de mon mieux pour honorer mes engagements, même en présence d'obstacles?
- Suis-je capable d'admettre que j'ai fait une erreur?
- Est-ce que je m'acquitte de mes devoirs et obligations?
- Suis-je capable d'assumer mes décisions lorsque des problèmes surviennent?
- Est-ce que j'aborde les questions difficiles avec ouverture?

Les moyens d'améliorer votre capacité à faire preuve de responsabilisation

Alignez vos paroles et vos gestes : Il peut arriver que vous acceptiez de faire quelque chose, puis que vous réalisiez plus tard que vous avez pris trop d'engagements ou que vous rencontrez plus de problèmes que prévu. Avant de vous engager à accomplir une tâche, demandez-vous si vous aurez le temps de la réaliser. Si vous en avez le temps, exprimez clairement aux autres ce qu'ils peuvent attendre de vous et quand ils peuvent l'attendre. Ensuite, faites de votre mieux pour respecter vos engagements. Si vous vous trouvez dans une situation où une tâche ayant une priorité plus élevée ou une échéance stricte entre en conflit avec vos engagements antérieurs, assurez-vous d'en informer les autres dès que possible afin qu'ils puissent adapter leurs attentes.

Assumez personnellement la responsabilité : Il est facile de jeter le blâme sur les autres ou sur des facteurs externes lorsqu'un projet ne progresse pas ou qu'une initiative est infructueuse, mais pointer du doigt des facteurs hors de votre contrôle réduit votre capacité à tirer des leçons de vos expériences. Avant de décider que vous ne serez pas en mesure de respecter votre engagement, réfléchissez à ce que vous pouvez faire pour corriger la situation. Pouvez-vous demander de l'aide aux autres ou travailler plus efficacement? S'il est trop tard, réfléchissez à la manière dont vos décisions ont contribué au résultat afin d'augmenter vos chances de réussite pour les prochains projets semblables que vous entreprendrez. En assumant personnellement la responsabilité des mauvais résultats, vous donnerez un exemple fort de responsabilisation aux autres.

Redéfinissez votre perception des erreurs : L'un des défis que représente le fait d'assumer la responsabilité de ses actions et décisions passées est que cela nous rend vulnérables. La vulnérabilité peut être un sentiment désagréable et effrayant, surtout si nous pensons que les erreurs ne sont pas acceptables ou que nous serons pénalisés plus durement si nous admettons être en faute. Tout le monde fait des erreurs, c'est la façon dont nous les gérons qui détermine notre caractère et notre réputation. Considérez les erreurs comme une occasion d'apprendre et de faire preuve de caractère. Cela vous aidera à vous tenir et à tenir les autres responsables d'une manière saine.

Quelques conseils pour modérer votre niveau de responsabilisation

Les leaders efficaces sont capables d'assurer un équilibre entre les 11 dimensions associées au caractère du leader plutôt que de se concentrer sur quelques-unes d'entre elles seulement. Au fur et à mesure que vous forgez votre caractère de leader, déterminez les aspects pour lesquels vous pourriez être appelé à modérer vos forces. Si vous avez obtenu un score de quatre ou plus pour la responsabilisation, suivez les conseils ci-dessous pour vous aider à équilibrer l'expression de cette dimension du caractère.

Fixez des limites claires. Si vous êtes une personne naturellement responsable, vous pouvez avoir tendance à assumer les tâches et les obligations des autres. Si elle n'est pas contrôlée,

cette tendance à effectuer le travail des autres peut vous mener à l'épuisement professionnel et faire en sorte que les autres génèrent un rendement inférieur³. Faites attention à cette tendance et faites une pause avant de prendre en charge des tâches qui ne sont pas réellement de votre ressort. Il est important de dire « non » lorsque les autres vous demandent des faveurs, en particulier lorsque vous n'avez pas le temps, les compétences ou les autres ressources nécessaires pour vous acquitter de cette tâche.

Célébrez les réussites. Souvent, les personnes qui font preuve d'un sens aigu des responsabilités se concentrent sur leurs erreurs et tiennent leurs réalisations pour acquises. Assurez-vous de réfléchir à vos réussites et de les célébrer! Si vous gérez d'autres personnes, veillez à célébrer leurs réussites également, même s'il s'agit simplement de reconnaître quelqu'un qui excelle dans le cadre de son travail quotidien.

Communiquez vos attentes lorsque vous travaillez avec d'autres personnes. Les personnes qui sont naturellement consciencieuses et responsables peuvent penser qu'une certaine façon d'approcher un défi est universellement comprise par tous les autres membres de leur équipe. Cependant, les membres de votre équipe peuvent avoir du mal à savoir quelles sont vos attentes si vous ne les communiquez pas directement. Veillez à ce que toute personne responsable d'un produit livrable sache quel est l'objectif commun, pourquoi il est important, quand vous vous attendez à qu'il soit atteint et, approximativement, la manière dont vous vous attendez à ce qu'il soit atteint. Vous pouvez éviter les erreurs courantes relatives au travail d'équipe en maintenant une conversation honnête sur les attentes personnelles et en attribuant clairement les responsabilités à chaque membre de l'équipe.

Ressources (en anglais seulement)



[Question Behind the Question Technique – John Miller](#)



[How Real Leaders Demonstrate Accountability](#)



Forgez votre capacité à faire preuve de responsabilisation grâce aux [services d'encadrement](#) de SIGMA.

Communiquez avec SIGMA pour obtenir de plus amples renseignements sur le caractère du leader.

SIGMA Assessment Systems, Inc.

Courriel : support@SigmaHR.com

Téléphone : 800-265-1285

Références (en anglais seulement)

¹ AKKER, V. D. L., L. HERES, K. LASTHUIZEN et F. E. SIX. « Ethical leadership and trust: It's all about meeting expectations », *Journal of Leadership Studies*, vol. 5, n° 2 (2009), p. 102-122.

² GHANEL, K. A. et P. A. CASTELLI. « Accountability and moral competence promote ethical leadership », *The Journal of Values-Based Leadership*, vol. 12, n° 1, article 11 (2019).

³ SEPPÄLÄ, E. et J. MOELLER. « 1 in 5 employees is highly engaged and at risk of burnout », *Harvard Business Review* (2 février 2018). Sur Internet : <https://hbr.org/2018/02/1-in-5-highly-engaged-employees-is-at-risk-of-burnout>