

LE SENS DU DEVOIR

Fiche conçue par **Mélissa Poirier**, conseillère en développement de carrière

CAPACITÉ DE FAIRE PREUVE D'UN GRAND SENS DES RESPONSABILITÉS
ET À SE MONTRER PLEINEMENT ENGAGÉ ENVERS SON ÉQUIPE ET SON ORGANISATION

INDICATEURS DE SUCCÈS

- Prend des décisions en fonction du bien commun et de ses responsabilités, même si celles-ci peuvent le désavantager sur le plan personnel.
- Montre rigueur et cohérence dans l'exercice de ses responsabilités et de son travail, même s'il doit faire des sacrifices.
- Met en valeur l'importance et la spécificité de son organisation et de son équipe.

QUESTIONS CLÉS

- Selon moi, que représentent le sens des responsabilités et l'engagement?
- Qu'est-ce que je fais concrètement pour m'impliquer dans mes fonctions, pour mon équipe et pour mon organisation ?
- Est-ce que je me sens engagé envers mon équipe et mon organisation? Pourquoi?
- Qu'est-ce qui contribue à freiner mon engagement envers mon équipe, mon organisation?
- Quels sont mes pensées, mes attitudes et mes comportements qui pourraient avoir un effet néfaste et poser un obstacle à mon sens du devoir?
- Quels seraient les bienfaits du développement de mon sens du devoir pour mon équipe, mon organisation et ma carrière?

LECTURES

Livre en vedette

Cattan, Michel (2009)

Managers, engagez-vous! : la recette du chef.

Afnor Éditions

L'engagement de la direction se révèle indispensable pour assurer la réussite de tout projet d'entreprise. Cet ouvrage, rédigé par un expert en management des organisations et spécialiste en analyse et gestion des processus, s'intéresse tout particulièrement à cet aspect primordial de la gestion. À travers une révision et une analyse des multiples méthodes de gestion existantes, l'auteur amène gestionnaires et dirigeants à se questionner et à réfléchir à la problématique même de la gestion, en les sensibilisant à l'importance de faire évoluer leurs comportements afin de s'adapter à l'ère économique et sociale actuelle ainsi qu'aux nécessités d'efficience du fonctionnement de l'entreprise. Les comportements et méthodes à éviter sont mis en lumière à travers l'analyse des raisons d'une telle situation. L'auteur propose des principes et des pistes de changement efficaces et innovantes tout en incitant le lecteur à être à la fois prudent et ambitieux dans ses décisions et prises de risques. En s'appuyant sur de nombreux exemples, l'auteur analyse successivement : les mécanismes de l'engagement; les piliers de l'engagement; le comportement et les qualités attendues du cadre; l'engagement de ce dernier et les pistes de changement.

Clark, Timothy R. (2012)

The Employee Engagement Mindset : The Six Drivers for Tapping into the Hidden Potential of Everyone in Your Company.

Mc Graw Hill

Environ 75 pour cent des employés ne sont pas pleinement engagés dans leur travail. Il s'agit d'un nombre terriblement élevé avec des conséquences terriblement désastreuses pour les entreprises et les employés. Voilà le constat issu des recherches de l'auteur, un expert mondial glorieux dans la gestion organisationnelle du changement, la vulgarisation stratégique et le développement du leadership. Ayant pour objectif d'inverser cette tendance au désengagement, ce guide propose des conseils pratiques sur la façon dont tout travailleur peut accéder à un véritable engagement. Vous y découvrirez un modèle en six étapes d'une grande richesse, basé sur les vérités issues de l'expérience de gens très engagés, actifs dans divers domaines. Que vous soyez responsable de la conduite de l'engagement des membres de votre équipe ou que vous sentiez la nécessité de développer votre propre sens du devoir pour exceller au travail, ce livre à succès vous donnera les clés nécessaires afin d'y parvenir.

Barjou, Bruno; Haegel, Annick; Isoré, Jaques; Testa, Jean-Pierre (2013)

Réussir dans ses nouvelles responsabilités: Prise de fonction: mode d'emploi.

ESF Éditeur

Un collectif de consultants en gestion et leadership ont joint leur expertise afin de produire ce précieux guide dédié aux nouveaux chefs d'équipes, aux leaders qui évoluent au sein d'une fonction d'encadrement et aux gestionnaires dont l'équipe s'agrandit. Afin de vous adapter à vos nouvelles responsabilités, les auteurs vous offrent des réponses, des conseils et des outils détaillés concrètement applicables dans votre quotidien, en plus de partager leur expérience et expertise dans le secteur public, dans la production des biens et le secteur des services. La première partie du livre aborde les rôles et les enjeux actuels de l'organisation et du gestionnaire en plus d'enseigner diverses méthodes d'applications des notions proposées. La deuxième partie vous offre de nombreux exercices de mise en pratique et la troisième partie présente des ressources complémentaires. Enrichi d'une méthode d'utilisation opérationnelle, ce livre est agréable à consulter et son contenu est accessible.

STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT

- Lorsque vous êtes au travail, soyez-y de corps et d'esprit à 100%. Optimisez votre journée, impliquez-vous à fond dans vos fonctions et prenez-y plaisir! Accordez-vous la satisfaction d'avoir fait de votre mieux et d'avoir contribué à votre façon à la société et au succès de l'entreprise pour laquelle vous œuvrez. Peu importe le rôle que vous jouez dans une organisation, vous êtes important, utile, d'une manière ou d'une autre. Pensez aux façons dont pourriez vous sentir utile davantage. Serait-ce par le développement de certaines compétences? Par une révision de vos conditions de travail, de vos fonctions ou de vos objectifs professionnels? Par une meilleure collaboration avec vos collègues? Si vous sentez qu'il n'est pas possible actuellement de vous impliquer davantage au travail, qu'elle en est la raison? De quoi auriez-vous besoin pour être en mesure de le faire? Si vous ne trouvez pas de satisfaction dans le travail que vous faites actuellement ou avec vos collègues, pensez à ce que vous aimeriez changer et discutez-en avec votre supérieur. De nombreuses organisations sont ouvertes aux changements de poste.
- Si vous êtes un gestionnaire ou un dirigeant, votre engagement et votre dévouement à votre organisation ont un impact énorme sur la réalisation des objectifs. En tant que leader, vous définissez la norme de la productivité, vous devez donc avoir un comportement exemplaire. Pour que vos employés se sentent motivés, qu'ils souhaitent s'investir dans leurs fonctions et s'engager envers l'entreprise, ils doivent sentir et constater dans les faits que la direction s'engage également et qu'elle prend ses responsabilités à cœur. Il est donc primordial que vous soyez investi dans vos fonctions et que vous donniez l'exemple, que vous respectiez l'entreprise pour laquelle vous travaillez et que vous teniez compte de sa culture, de son personnel et de ses clients. Évaluez votre engagement envers votre organisation en commençant par les raisons pour lesquelles vous avez décidé d'y travailler. Pensez ensuite à ce que vous espérez et aviez en attente d'accomplir, versus ce que vous avez accompli. Regardez ce que vous aimez et n'aimez pas dans votre travail, et de l'organisation. En dernier lieu, envisagez les possibilités futures au sein de votre organisation.
- Avant de prendre une décision importante, appuyez-vous sur les compétences et le savoir-faire de l'ensemble des salariés qu'elle concerne. Prenez l'habitude de leur demander leur point de vue et d'entendre leurs besoins. Leur vision pourrait enrichir votre compréhension du problème et favoriser l'émergence de nouvelles solutions. Par ailleurs, efforcez-vous d'être impartial lorsque vous prendrez votre décision. En tant que leader, vous avez la responsabilité de prioriser le bien commun, et parfois, cela implique de renoncer à une option favorable pour soi. Dans notre société actuelle, l'époque du leader dictatorial, entouré d'un nombre restreint de ses collaborateurs immédiats du plafond de la hiérarchie, où ce dernier décidait et faisait exécuter les ordres est révolue. En sollicitant et en tenant compte de la vision de l'ensemble de vos collaborateurs, vous encouragerez la communication et l'échange d'information dans l'entreprise, vos employés se sentiront valorisés et vous contribuerez à la mobilisation d'une équipe engagée tout en favorisant l'établissement d'orientations bénéfiques pour l'organisation et l'ensemble de ses membres.
- Montrez-vous disponible envers vos employés. Définissez des buts tactiques et des objectifs mesurables avec eux. Plus vos objectifs seront spécifiques et détaillés, plus ils feront de sens et sembleront atteignables pour les personnes impliquées. Lorsque les gens ont une compréhension limpide des objectifs, ils sont plus susceptibles d'atteindre les résultats escomptés. Ensuite, montrez à vos employés comment leurs efforts contribuent à la réussite de l'organisation. Montrez la valeur significative des résultats de manière à ce qu'ils soient compréhensibles pour tous en leur expliquant clairement et en leur montrant l'impact qu'ils ont sur l'ensemble de l'organisation. Valoriser les contributions individuelles et collectives est indispensable pour favoriser la motivation

du personnel. Célébrez les prestations et réalisations et utilisez-les pour encourager la poursuite du progrès. Sans les minimiser, mettez-vous et votre équipe au défi de continuer à vous améliorer.

- Un excellent outil pour la valorisation et le développement des membres de votre équipe est l'entretien d'évaluation. Voilà un bon moment pour souligner les forces, les bons coûts et aborder les aspects positifs du travail de la personne évaluée. Acclamez les réalisations et encouragez les comportements appréciés et efficaces. Chacun a besoin d'être reconnu. Pour un employé, une telle reconnaissance de la part de la direction favorise le développement de la motivation ainsi que de la satisfaction personnelle. Bien sûr, dans une évaluation des compétences et des comportements d'un employé, il y a également des points d'amélioration à mettre en lumière. L'art de la rétroaction devient donc important à mettre en œuvre. Dans un premier temps, il est essentiel de considérer que l'on a en face de soi une personne et pas un objet. Une critique devrait être formulée de manière à préserver l'estime de l'autre et à provoquer un désir d'amélioration chez la personne concernée. Afin de favoriser l'impact souhaité, la critique devrait être faite sur des éléments observables et non sur les intentions et les critères de la personne. Par exemple, il est préférable de dire: «j'ai remarqué que vous ne me rendez pas ces rapports dans les temps voulus » plutôt que « j'ai remarqué que vous n'êtes pas impliqué dans votre travail ». Aussi, avant de formuler une critique et après l'avoir exprimée, prenez soin de souligner une force ou un bon coup. Ainsi, vous débutez et concluez sur une note positive.
- Rappelez-vous que les trois tâches fondamentales d'un leader sont : l'atteinte des objectifs, le développement des individus et la constitution d'une équipe soudée. Les tâches du leader se caractérisent essentiellement par les six fonctions suivantes : prévoir, organiser, décider, motiver, évaluer. Par ailleurs, démontrer son engagement passe aussi par la pratique de l'écoute et de la communication. Si vous sentez que vous avez de la difficulté avec un ou plusieurs de ces aspects, tâchez d'en déterminer la cause et de vous donner les moyens de vous améliorer en discutant avec un mentor, en faisant des lectures, en suivant des formations et en cherchant des occasions de vous développer dans votre vie professionnelle et personnelle.