



BOOST TRAIN & RETAIN

RESPONSABILITÉ PERSONNELLE

INNOVATION HIVE





**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Cette formation aidera les responsables RH à définir la responsabilité personnelle, ce qu'elle signifie sur le lieu de travail, comment elle peut être développée. En explorant les éléments clés de la responsabilité personnelle, il les aidera à identifier des stratégies pour améliorer la responsabilité personnelle sur le lieu de travail.

Objectifs

- a) Reconnaître les avantages de la responsabilité sur le lieu de travail
- b) Identifier les moyens d'établir un lieu de travail acceptable
- c) Comprendre le lien entre la responsabilité et le leadership

Contenu

- 1) L'importance de la responsabilité sur le lieu de travail
- 2) La différence entre responsabilité et imputabilité
- 3) Tenter d'établir la responsabilité - 3 erreurs courantes
- 4) Créer un environnement de travail responsable
- 5) Un leadership basé sur la responsabilité



innovation hive



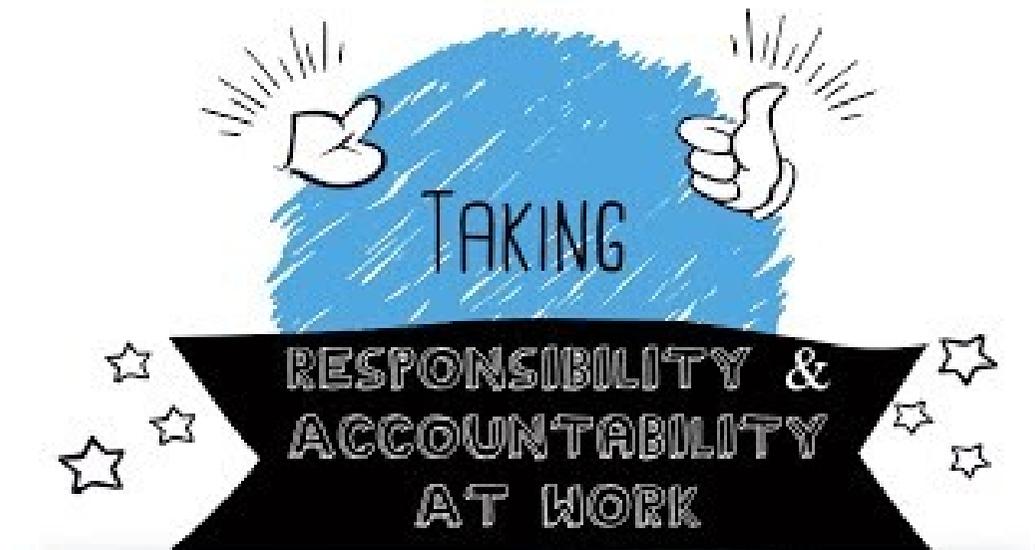
Funded by
the European Union



Responsabilité personnelle sur le lieu de travail

La responsabilité personnelle est une compétence que la plupart des gens ne mentionnent pas dans leur CV, mais qui est cruciale sur le lieu de travail.

Les employés responsables comprennent qu'ils sont totalement maîtres d'eux-mêmes. Ils s'attribuent le mérite de leurs succès mais assument également la responsabilité de leurs échecs. La responsabilité personnelle est une compétence cruciale pour tout employé qui réussit. Les employés qui ont un fort sens des responsabilités sont plus susceptibles de s'engager envers leur organisation, de se sentir plus en sécurité dans leur rôle et d'avoir des niveaux plus élevés de satisfaction au travail. Lorsque vous assumez des responsabilités au travail, vous pouvez croire que vous contrôlez l'issue des événements.



<https://www.youtube.com/watch?v=42dLWo9v0HM>



La différence entre devoir et responsabilité

Assumer la responsabilité des activités est ce que signifie être responsable. Une personne responsable est celle qui accomplit les tâches décrites dans sa description de poste.

S'approprier les résultats est ce qu'implique la responsabilité. La responsabilité est démontrée par quelqu'un qui comprend clairement ce qui doit être fait et qui met tout en œuvre pour obtenir les résultats souhaités.

La devoir, c'est s'approprier les activités.

La responsabilité, c'est s'approprier les résultats.

Les employés perdent du pouvoir lorsqu'ils blâment les autres. Les personnes faibles laissent le destin dicter leur sort. Ils imputent leurs problèmes aux circonstances et aux autres, transférant ainsi le pouvoir aux conditions et aux personnes qu'ils blâment. "Si cette circonstance ou cette personne ne change pas d'elle-même, alors je reste coincé dans cette situation pour toujours", raisonnent-ils. "Je suis une victime impuissante."





**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Tenter d'établir une culture de responsabilité : Erreurs courantes commises par les propriétaires et les gestionnaires

1. Défaut d'inclure la responsabilité personnelle dans les règles du jeu

La conclusion claire ici est que la responsabilité de tous les membres corporatifs doit être un principe clé.

2. Être vague ou générique en termes d'objectifs de l'entreprise

Étant donné que les propriétaires d'entreprise ont généralement une vision globale et ne perdent pas de temps sur les détails, aucun objectif spécifique n'est fixé. Ce type de propriétaires croit que s'ils se fixent des objectifs ambitieux, ambitieux et audacieux, ils les atteindront. Cependant, les employés peuvent être désorientés et fatigués.

3. Fixer trop de limites.

C'est l'opposé de la deuxième erreur, mais elle peut être tout aussi mortelle. L'idée ici est de responsabiliser et de donner à votre équipe les moyens d'être innovants pour obtenir les résultats que vous désirez. Fournissez des encouragements et du soutien, mais ne microgérez pas le problème. En d'autres termes, ne soyez pas trop contrôlant. Permettez à vos employés de commettre des erreurs et d'en tirer des leçons.



innovation hive

Créer un lieu de travail responsable



Imaginez un lieu de travail dans lequel tous les employés sont pleinement intéressés par leur travail et font de grands efforts pour accomplir leurs tâches chaque jour. Ils sont liés à la mission et à la vision de l'organisation car ils voient un lien clair entre ce qu'ils accomplissent et le succès de l'organisation. En conséquence, les gens perçoivent leur travail comme important, ils ont hâte d'aller travailler et ils sont fiers de ce qu'ils font et de l'organisation pour laquelle ils travaillent. Il y a 3 étapes pour développer la responsabilité au travail.

Les trois étapes de la responsabilité personnelle

Étape 1



Arrêtez de blâmer les autres



Le blâme tue la responsabilité.

Blâmer les autres pour leurs erreurs peut s'avérer contagieux, car les gens ont tendance à se défendre et, en réponse, à blâmer les autres. Si les dirigeants blâment toujours leur équipe, personne n'assumera la responsabilité des problèmes et le blâme continuera.

Créer un lieu de travail responsable



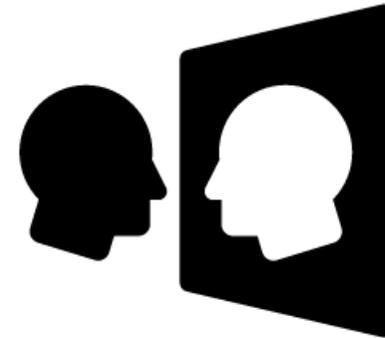
**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Les trois étapes de la responsabilité personnelle

Étape 2



**Regardez-vous dans
le miroir**



Reconnaissez votre contribution au problème.

Reconnaître comment vous avez contribué à votre situation actuelle est une étape nécessaire pour construire un avenir meilleur. En acceptant votre part dans la création de vos problèmes, vous pouvez détourner le contrôle de toute source potentielle de blâme et vous donner la possibilité de résoudre vos problèmes. Établir la responsabilité personnelle nécessite de demander régulièrement des commentaires et de les accepter avec gratitude. La connaissance est un outil puissant, surtout lorsque vous essayez d'améliorer votre position actuelle.



innovation hive

Créer un lieu de travail responsable



Les trois étapes de la responsabilité personnelle

Étape 3



Élaborer la solution



Réparez le processus, pas les autres.

Les gens sont déjà à mi-chemin de la réponse lorsqu'ils demandent des commentaires et assument leur rôle dans les problèmes. Si vous faisiez partie du système où un problème a été détecté, vos actions l'ont très certainement aggravé.

Les deux changements les plus importants que les gens peuvent apporter pour améliorer leurs résultats s'ils sont conscients de la manière dont ils ont contribué à leur situation actuelle sont :

Eux-mêmes

Le système



Un leadership basé sur la responsabilité



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Les dirigeants faibles se demandent : « Qui est en faute ? »
Les dirigeants forts se demandent : « Où le système a-t-il échoué ? »

Le leader – les compétences ou les caractéristiques nécessaires pour être un grand leader – reçoit beaucoup d'attention dans le domaine du développement du leadership. Tout cela ne fait que rendre les dirigeants plus égocentriques, ce qui conduit souvent à une approche égocentrique. L'environnement créé par les dirigeants doit avoir la priorité sur les dirigeants eux-mêmes. Alors, comment créer un leadership capable de maintenir et de maintenir une culture de responsabilité ? Avoir confiance dans les autres est la première étape. Si vos dirigeants n'ont pas confiance en leur personnel, ils ne leur feront pas confiance et ne leur donneront pas la parole : deux choses dont les travailleurs ont besoin pour se sentir appréciés et motivés. Les propriétaires d'entreprise les plus efficaces sont conscients que leur organisation ne réussira pas à atteindre son plein potentiel sans disposer du personnel le plus compétent.





Merci!

