

## Module 6B

# Responsabilisez davantage votre Equipe

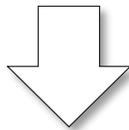
1. Winston Churchill a dit: "La RESPONSABILITE est le prix à payer pour le succès."
2. La responsabilisation commence par l'INFLUENCE qu'on a sur les autres. Les cinq étapes pour convaincre sont:
  - a. Établir des RELATIONS "Les gens se sentent plus responsables vis-à-vis des personnes qu'ils connaissent."
  - b. Être un MODELE Montrez-leur par l'exemple ce que signifie être responsable et répondre de ses actions devant les autres.
  - c. **Montrer** ses VALEURS, ses CONVICTIONS et sa VISION N'oubliez pas que les gens réagissent plus à ce qu'ils vous **voient** faire qu'à ce que vous leur **dites**. Les employés veulent voir votre énoncé de mission et vos valeurs s'incarner dans vos décisions et vos actes.
  - d. En plus des valeurs de l'entreprise, les leaders doivent également aider leurs employés à clarifier leurs valeurs PERSONNELLES.
    - i. Pour créer une culture de responsabilité, la plupart des entreprises se reposent sur les règles et le règlement. Or Kimberly Alyn nous dit que brandir les règles génère une accommodation RETICENTE, alors que mettre en avant les VALEURS génère une implication volontaire.
    - ii. Kimberly Alyn nous dit que quand on sème l' HONNETETE, on récolte la PROSPERITE
  - e. Une fois que les valeurs ont été clarifiées, les leaders doivent renforcer la RESPONSABILITE des employés vis-à-vis de leurs valeurs personnelles et de celles de l'entreprise. Pour ce faire, on peut utiliser la méthode de l'Évaluation à 360°, effectuée par les patrons, les reports directs et les pairs. Les domaines les plus importants à évaluer sont les valeurs centrales de l'entreprise.
3. Les **5 étapes pour réaliser une Évaluation à 360°** :
  - a. **L'étape n°1** est de commencer VOUS-MEME. Même si ce n'est pas une pratique instituée dans l'entreprise, les leaders peuvent y recourir de façon officieuse, et peut-être ainsi générer du changement.
  - b. **L'étape n°2 de l'Évaluation à 360°**, c'est choisir vos PARTICIPANTS. parmi vos patrons, vos reports directs et vos pairs.
  - c. **L'étape n°3** consiste à choisir un ORGANISATEUR la personne qui fera effectuer l'évaluation aux participants sélectionnés.
  - d. Dans **l'étape n°4**, les participants REMPLISSENT l'évaluation.
  - e. **L'étape n°5** consiste pour les participants à RENDRE leur formulaire d'évaluation à l'organisateur. Nommer un organisateur garantit l'anonymat des réponses, ce qui permet aux participants d'être plus honnêtes dans leurs réponses.
4. Le MENTORAT génère de la responsabilisation. Les **5 clés du mentorat** présentées sont:
  - a. **Clé n°1**: Se concentrer sur les VALEURS - de l'entreprise et personnelles.
  - b. La **Clé n°2** consiste à assumer sa RESPONSABILITE en cas d'erreur et à comprendre dans quelle mesure ses propres actions peuvent affecter les autres.
  - c. La **Clé n°3** consiste à faire des jeux de ROLE La plupart des entreprises n'y consacrent pas assez de temps, alors que ce sont des outils efficaces de discussion, d'entraînement et de perfectionnement pour les employés, sur des sujets comme les dilemmes éthiques ou la résolution de conflits.
  - d. La **Clé n°4** consiste à développer un plan de CARRIERE
  - e. La **Clé n°5** consiste, pour les mentors comme pour leurs mentorés, à partager leurs EXPERIENCE qu'il s'agisse de leurs réussites, de leurs échecs, de choses positives ou négatives. "Le mentorat permet de décortiquer les domaines clés des valeurs, de la responsabilité et de l'obligation de rendre de comptes"

### EXERCICES EFFECTUES

1. exercice d'ouverture : « le Jeu des Valeurs » ou la mise évidence du fait que toutes les entreprises fonctionnent autour de valeurs qui orientent leurs employés et leurs pratiques. Sélectionner et mettre en avant les bonnes valeurs, car les valeurs déterminent les résultats.
2. Exercice intermédiaire : lister mes 3 Valeurs Personnelles et les 3 Valeurs de mon Entreprise et les placer sur le tableau de la motivation liée aux Valeurs.
3. exercice 1: la clarification de mes valeurs personnelles, au moyen des 2 outils « personnes que j'admire » et « liste des valeurs » (document distribué pour utilisation avec mes Equipes)
4. exercice 2 : l'élaboration de mon évaluation 360°.

## Suggestions pour votre Plan d'Action Personnel

1. Remettez un exemplaire de l'exercice « clarifiez vos valeurs personnelles » à chacun de vos Collaborateurs(trice)-clés. Précisez-leur que cette activité sur leurs valeurs personnelles restera confidentielle. Discutez ensuite des valeurs de l'entreprise et identifiez avec eux celle qui les intéresse le plus et pourquoi.
2. Réalisez un 360° dans votre Equipe, concernant votre action de Manager
3. Effectuez avec vos Equipiers(ères) les Jeux de Rôle de Mentoring au moyen des « questions récurrentes » de l'exercice 2 du Module 2B « les 6 Etapes d'un Mentorat efficace »
4. Mentoring : Quelles sont les expériences que vous pourriez raconter aux personnes de votre Equipe pour qu'ils s'approprient les réussites et les solutions aux échecs ?



## Aide à la décision pour votre idée de Plan d'Action personnel

**1. Je vais utiliser cette idée dans mon équipe / département / entreprise :**

A. (commencer) \_\_\_\_\_

B. (arrêter) \_\_\_\_\_

C. (continuer) \_\_\_\_\_

**2. Je vais commencer le :** \_\_\_\_\_ (précisez la date)

**3. Les bénéfices attendus de cette action seront pour mon équipe / département / entreprise :**

A. Bénéfice non-financier : \_\_\_\_\_

B. Bénéfice en réduction de coûts : \_\_\_\_\_

C. Bénéfice en augmentation de Chiffre