

Prenez-vous vos responsabilités avant de revendiquer vos droits ?

« Tant et aussi longtemps que les gens donneront plus d'importance à leurs droits qu'à leurs responsabilités, vous verrez des organisations faire du "surplace", être immobilisées et anesthésiées par leurs propres membres qui ne sont pas à la hauteur des défis [...], et cela tant dans votre vie personnelle que professionnelle. » – Paul Rousseau

« Il n'est pas logique de parler de droits sans parler de responsabilités. » – Randy Pausch

Avez-vous tendance à mettre en avant vos droits dans une situation sans considérer l'impact de votre comportement et de vos attitudes sur les autres ?

Tout le monde possède des droits et des responsabilités : se focaliser uniquement sur l'un de ces aspects au détriment de l'autre distord notre vision du monde. Si vous avez l'habitude de dire « J'ai le droit de... » dans des situations où vous vous sentez menacé, ou si vous préférez simplement agir selon vos envies sans considérer vos devoirs, il serait utile de réfléchir à vos responsabilités. Les droits et les responsabilités vont de pair ; revendiquer ses droits implique également de respecter ceux des autres.

Comme l'a souligné Thomas Merton, personne n'est une île, ce qui est particulièrement vrai dans le monde contemporain. Nos actions ont un impact sur les autres, et nous concentrer uniquement sur nos propres désirs et attentes peut nous faire négliger cet impact. Quelles que soient nos convictions, nous exerçons des responsabilités envers autrui, et il est crucial de les honorer. Les leaders comprennent cette dynamique et savent qu'il est essentiel de donner l'exemple pour inciter les autres à faire de même.

Nous concentrer excessivement sur nos droits plutôt que sur nos responsabilités peut vraiment compliquer les choses à plusieurs niveaux :

- **Personnellement**, si nous mettons trop l'accent sur nos droits, nous pourrions commencer à nous sentir en droit, en nous attendant à des privilèges ou des avantages sans faire l'effort correspondant ou assumer la responsabilité. Cela peut tendre nos relations personnelles lorsque les autres nous voient comme égoïstes ou indifférents à leurs besoins. De plus, cela peut nous empêcher de progresser, car nous pourrions éviter les défis qui contribuent à notre développement personnel.
- **Au travail**, privilégier les droits peut entraîner des conflits sur la répartition des charges de travail ou la responsabilité, perturbant ainsi le travail d'équipe et réduisant notre productivité. Cela peut également nuire à notre réputation professionnelle si les autres nous perçoivent comme peu disposés à assumer nos responsabilités ou à contribuer positivement aux objectifs de l'équipe.

- **Au niveau de la société**, une survalorisation des droits individuels au détriment des responsabilités peut affaiblir la cohésion sociale. Cela peut conduire à un manque d'esprit communautaire ou de soutien pour des objectifs collectifs. Cela peut également influencer la gouvernance et l'élaboration des politiques, favorisant potentiellement les libertés individuelles au détriment du bien-être collectif. De plus, il y a des implications éthiques lorsque les individus ou les groupes privilégient leurs droits personnels au mépris des responsabilités sociétales plus larges ou des considérations éthiques.

En résumé, bien que les droits soient essentiels pour la dignité et l'autonomie individuelles, ils doivent être équilibrés par des responsabilités pour assurer le respect mutuel, le progrès collectif et le bien-être de la société dans son ensemble. Les leaders jouent un rôle crucial en promouvant cet équilibre, en encourageant une culture de responsabilité et en rappelant aux gens comment leurs actions influencent les autres. Êtes-vous d'accord ?

Paul Rousseau, consultant et conférencier, exprime sa frustration à l'égard de ceux qui invoquent leurs droits de manière capricieuse pour éviter leurs responsabilités : « Je ne parle pas des droits fondamentaux tels que la liberté d'expression, le droit de vote, la liberté de circulation, etc., mais des droits de caprice que certains utilisent pour esquiver leurs obligations, que ce soit par paresse, manque d'ambition, peur, égoïsme, tristesse, manque de courage, et ainsi de suite ! » Il donne plusieurs exemples, comme le droit d'être de mauvaise humeur ou d'arriver en retard. À ceux qui revendiquent ce type de droits, il pose la question : « Et quelle est votre responsabilité en tant que leader ? En tant que collègue ? Envers l'équipe ? Envers la société ? »

Paul Rousseau suggère de se poser ce type de question chaque fois que l'on est sur le point de dire « C'est mon droit ». Il souligne que se concentrer uniquement sur ses propres préoccupations sans envisager comment améliorer la situation peut être perçu comme égoïste. Mettre l'accent sur ses responsabilités, c'est montrer une ouverture d'esprit et une vision positive de la collaboration avec ses collègues.

Autoévaluation rapide

Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure êtes-vous concentré sur vos droits (10 = totalement centré sur ce que vous retirez d'une situation) ? Veuillez expliquer votre réponse dans votre journal d'apprentissage.

Votre défi

Pour vous aider à réfléchir sur votre perception des droits et des responsabilités, nous vous proposons un exercice inspiré par Paul Rousseau.

1. Réfléchissez à trois situations difficiles que vous avez vécues récemment, en particulier lorsque les choses ne se sont pas déroulées comme prévu. Ces situations pourraient inclure un désaccord intense avec un collègue, une situation perçue comme injuste au travail ou dans votre vie personnelle, ou un malentendu qui a eu un impact émotionnel sur vous. Décrivez ces situations dans votre journal d'apprentissage.

2. En gardant ces situations à l'esprit, répondez aux questions suivantes dans votre journal d'apprentissage :
 - a. Comment ai-je réagi dans ces situations ? Décrivez vos actions et vos réactions.
 - b. Quels étaient mes droits dans cette situation ? Quelles étaient mes responsabilités ?
 - c. Quelle était ma principale préoccupation : mes droits ou mes responsabilités ? Qu'est-ce qui vous est venu le plus naturellement à l'époque ? Est-ce toujours le cas lorsque vous repensez à ces situations aujourd'hui ?
 - d. Quels ont été les résultats et les conséquences de mes actions ?
 - e. Comment les autres ont-ils perçu et interprété mes comportements ?
 - f. Comment me suis-je senti ensuite ? Prioriser les droits m'a-t-il laissé satisfait, ou a-t-il créé de la tension ou du mécontentement ?

Réflexion

Répondez aux questions suivantes dans votre journal d'apprentissage.

1. Avez-vous trouvé cet exercice facile ? Pourquoi ? Quels sont vos sentiments et vos pensées lorsque vous vous remémorez ces expériences difficiles ?
2. Comment auriez-vous pu gérer ces situations de manière plus habile ? Si vous deviez les affronter à nouveau, que changeriez-vous ?
3. Qu'avez-vous appris de cet exercice sur votre tendance à privilégier vos droits plutôt que vos responsabilités ?
4. Dans quelles situations ou circonstances avez-vous tendance à mettre davantage l'accent sur vos droits que sur vos responsabilités ?
5. En tant que leader, quel exemple pouvez-vous donner aux autres en matière de prise de responsabilité ? Comment cela peut-il influencer vos relations avec les autres ?
6. Pensez à un leader que vous admirez. Comment pensez-vous qu'il aurait réagi dans les trois situations que vous avez décrites ?
7. Comment un leader peut-il encourager les membres de son équipe à assumer leurs responsabilités ?

Faites part de vos réflexions à votre équipe de rétroaction.

Plan d'action

Dans votre journal d'apprentissage, décrivez trois actions concrètes que vous allez entreprendre dès maintenant pour ajuster votre perspective et assumer plus régulièrement vos responsabilités.

Roger : Je dirais qu'il y a deux mots clés importants ici.

Roxanne : Ah oui ? Lesquels ?

Roger : À mon avis, ce sont « responsabilité » et « responsabiliser ». Pour commencer, les leaders assument leurs responsabilités, leurs expériences et leurs choix. Ils sont capables d'exprimer ce qu'ils veulent et ce qu'ils ne veulent pas, mais ils se concentrent sur la façon dont ils contribuent aux situations. Ils font preuve d'autodiscipline et ont une bonne maîtrise de soi : au lieu d'être dirigés par leurs désirs, ils les maîtrisent. Ils réfléchissent avant de parler, assument la responsabilité de leurs choix et sont maîtres de leur propre destin. De plus, ils proposent des solutions plutôt que de se focaliser sur les problèmes.

Roxanne : Donc, ils ne mettent pas l'accent sur leurs droits !

Roger : Exactement ! Que penses-tu que le deuxième mot clé, « responsabiliser », implique ?

Roxanne : Je suppose que ça signifie que les leaders donnent à leurs collaborateurs le pouvoir et l'autonomie de prendre des décisions et d'effectuer leur travail.

Roger : Oui, les leaders assignent des tâches avec des résultats clairs attendus à une date limite précise, tout en laissant à leur équipe la liberté de décider de la manière d'aborder ces tâches. Ils évitent les conflits liés à l'accomplissement ou non du travail : il est soit réalisé, soit non, avec les conséquences appropriées qui en découlent. En somme, nos actions entraînent des conséquences.

Roxanne : Tu as raison ! Parfois, ça implique de rappeler aux gens leurs responsabilités dans une situation donnée. Responsabiliser quelqu'un peut nécessiter un certain courage, car il pourrait être nécessaire de vérifier de plus près son travail pour s'assurer que les livrables sont bien « livrés », en quelque sorte.

Roger : Oui, bien sûr, ça peut être difficile lorsqu'un collaborateur n'assume pas la responsabilité qui lui est offerte et préfère se relâcher. Il y a de nombreuses raisons possibles à ce comportement, par exemple un manque de confiance en ses capacités, la crainte d'être tenu responsable des erreurs, l'habitude d'être constamment dirigé, la paresse, ou bien des difficultés à demander de l'aide ou à gérer efficacement son temps.

Roxanne : Alors, que recommandes-tu à un leader de faire lorsqu'un collaborateur refuse d'assumer ses responsabilités ?

Roger : Eh bien, la première chose que le leader devrait faire est d'examiner l'écart entre ce qui était attendu et ce qui a été livré. Il devrait demander au collaborateur de faire cette analyse et de discuter des raisons pour lesquelles il y a des écarts. Il peut y avoir de bonnes raisons pour ces écarts. De plus, il serait utile de s'assurer que les attentes sont claires et bien comprises, peut-être en découpant les tâches en partie gérables avec des livrables clairs, en fournissant le soutien nécessaire, en offrant de la rétroaction régulière et en maintenant de manière cohérente les employés responsables de leur travail.

Roxanne : Merci, Roger! Je pense que si les leaders montrent l'exemple en prenant leurs responsabilités et en responsabilisant les autres, ça contribuera grandement à avoir une équipe performante.