Leader
Psychologiquement
Sécuritaire

Rétroaction confidentielle des employés

Jamie Smith

Ce rapport vous aide à déterminer toute différence de perception entre votre expérience et celle de vos employés concernant vos stratégies de leadership. Il s'agit d'une excellente occasion de discuter en équipe et de favoriser la contribution à un milieu de travail plus sain sur le plan psychologique. Le point de vue des employés peut différer de celui du leader pour les raisons suivantes :

- Un incident en milieu de travail comme de la violence ou du harcèlement.
- Des changements dans la dynamique de l'équipe
- Conflit actuel.
- Des changements organisationnels qui sont difficiles pour les employés.
- Santé personnelle, problèmes familiaux ou traumatismes ayant une incidence sur le jugement ou les observations
- Un leader précédent qui ne favorisait pas la sécurité psychologique.
- Surcharge de travail.
- Manque de clarté des demandes.
- Crainte ou anxiété quant au maintien de l'emploi.
- Méconnaissance de ce que fait le leader en toute confiance.

Il ne s'agit pas d'un test de personnalité. L'évaluation est uniquement axée sur la mesure dans laquelle les stratégies éprouvées de soutien de la

santé psychologique au travail sont mises en œuvre.

Pour en savoir plus sur la mobilisation des employés pour aider à développer un leadership psychologiquement sécuritaire, lisez Leader psychologiquement sécuritaire – Plan d'action personnel.

	Auto-évaluation	Résultats des employés
Communication et collaboration	73,3 %	83,2 %

Une communication efficace implique un échange d'informations clair, opportun et transparent qui favorise la réussite des employés au travail. Une collaboration respectueuse et inclusive mobilise chaque membre de l'équipe dans des conversations continues liées à son travail.

Pourquoi ça compte

Le leader qui obtient un score élevé en communication et collaboration est à l'écoute de son équipe. Il prend le temps de s'assurer que les rôles, les responsabilités et les priorités sont communiqués clairement. Ce leader ne se contente pas d'assigner des tâches, il préconise une communication bidirectionnelle avec les travailleurs, notamment en organisant des discussions collaboratives sur les objectifs, les priorités et les attentes. Il encourage et reconnaît les travailleurs autant pour leurs efforts que pour leurs résultats. De plus, le leader qui maîtrise la communication et la collaboration s'intéresse à la croissance et au développement de tous les membres de son équipe, et il leur offre des occasions de développer leurs compétences et de maximiser leur potentiel. Ce leader a du talent pour favoriser la réussite de toute son équipe.

Le leader qui obtient un score faible en communication et collaboration n'est pas toujours à l'écoute de son équipe. Il peut susciter de la confusion et des tensions en ne communiquant pas suffisamment ou correctement les attentes, les échéances, les ressources disponibles, les résultats attendus ou les objectifs des projets. Ce leader n'est pas enclin à demander ou à recevoir une rétroaction sur les défis que vivent les travailleurs. Il peut rater des occasions de tirer profit des forces présentes au sein de son équipe ou ne pas savoir précisément quelles sont ces forces, et il peut ne pas reconnaître les efforts des travailleurs ni encourager leur croissance et leur perfectionnement. Le leader qui a un faible score en communication et collaboration peut se trouver face à une

équipe démotivée et découragée.

Importance de renforcer les compétences liées à la communication et à la collaboration :

- Les travailleurs savent ce qu'ils doivent faire
- Les tâches sont exécutées correctement.
- Les priorités sont claires.
- Les erreurs et les problèmes de communication sont réduits.
- Le potentiel des travailleurs est exploité au maximum.
- Les problèmes sont identifiés et résolus plus tôt.

Vos réponses à chaque de l'article sont présentés ci-dessous (1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours)

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
1. Je sais comment et quand adapter mon style de communication pour faciliter une interaction efficace avec les personnalités, les états émotionnels ou les styles d'apprentissage variés des employés.	4,0	3,6
2. Je m'assure que tous les employés qui relèvent de moi ont une vision claire des attentes professionnelles et des priorités de travail.	3,0	4,0

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
3. J'ai des réunions en tête à tête avec chaque membre de l'équipe pour discuter des problèmes qui affectent leur travail, y compris la façon dont leur travail est lié aux buts et objectifs de l'organisation.	4,0	4,0
4. Je m'assure que les employés sont tenus au courant des changements ou des changements proposés ou réels dans les processus, les politiques ou les priorités qui pourraient avoir une incidence sur leur travail.	5,0	4,4
5. Même lorsque je ne suis pas autorisé à partager des informations, je communique comme il convient avec mes employés pour répondre à toute crainte ou préoccupation inutile.	4,0	3,6
6. Je procède à des vérifications pour aider chaque employé à maximiser ses capacités et son potentiel au travail.	4,0	4,6
7. Je sollicite les commentaires des employés sur ce qui pourrait être en train de les défier ou de les frustrer au travail.	3,0	4,2
8. Je sollicite des commentaires sur les objectifs de développement professionnel de chaque employé.	4,0	4,6

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
9. Je fournis des commentaires positifs et constructifs aux employés dans le but de les aider à grandir et à se développer.	4,0	4,0
10. J'encourage activement les employés à suggérer des idées pour de nouvelles expériences en milieu de travail qu'ils pourraient valoriser ou dont ils pourraient tirer parti (par exemple travail en comité, mentorat, observation au poste de travail).	4,0	3,4
11. Je donne aux employés des occasions (formelles ou informelles) de développer leurs compétences interpersonnelles au travail.	2,0	4,8
12. Je discute avec mon équipe de la façon dont nous pouvons tous travailler mieux ensemble.	4,0	3,8
13. Je rends hommage aux employés pour leurs tâches individuelles et leurs efforts au travail.	3,0	4,4
14. Je reconnais les réussites et les réalisations de mon équipe.	4,0	4,0
15. Je démontre une réelle appréciation aux employés individuels pour le travail spécifique qu'ils font.	3,0	5,0

	Auto-évaluation	Résultats des employés
Intelligence sociale	71,6 %	80,4 %

Une intelligence sociale efficace implique de démontrer et de faciliter des interactions de soutien, sûres et inclusives sur le lieu de travail, en particulier pendant les périodes de stress ou de forte demande.

Pourquoi ça compte

Le leader qui obtient un score élevé en intelligence sociale encourage les membres de son équipe à avoir des interactions psychologiquement saines et sécuritaires entre eux et avec les autres. Il est ouvert à écouter les employés qui vivent des problèmes personnels ou affectifs et les aide à traverser leur période difficile afin qu'ils puissent demeurer productifs au travail. Ce leader s'efforce de créer un environnement de travail ouvert et inclusif pour tous, y compris pour les personnes qui ont des problèmes de santé mentale, et il offre des ressources utiles aux membres de son équipe qui vivent des difficultés. Il sert de modèle pour ses employés, conservant une attitude positive durant les périodes de stress élevé, et il sait garder son équipe motivée et engagée lorsque le travail est très exigeant. Le leader doté d'une intelligence sociale crée habituellement une culture d'équipe cohésive, résiliente et productive.

Le leader qui obtient un score faible en intelligence sociale peut avoir de la difficulté à gérer les problèmes personnels ou affectifs en milieu de travail. Lorsque des travailleurs soulèvent des problèmes à forte charge émotive, ce leader peut se sentir mal à l'aise et inapte à gérer la situation. Il pourrait juger qu'il n'est pas de son ressort ni nécessaire de traiter la détresse émotionnelle ou psychologique des travailleurs, les conflits ou les discordes, en particulier lorsque le travail est très exigeant. Il ne voit peut-être pas l'intérêt de motiver les membres de son équipe à donner le meilleur d'eux-mêmes et à trouver un sens à leur travail. L'équipe dirigée par un leader dénué d'intelligence sociale peut avoir une culture dysfonctionnelle ou hostile.

Importance de renforcer les compétences liées à l'intelligence sociale :

- Le stress au travail n'entraîne pas nécessairement des absences.

- Les employés demandent de l’aide plus tôt.
- Les employés font preuve de civilité et de respect.
- La productivité de l’équipe est maintenue pendant les périodes de forte demande.
- L’engagement des travailleurs augmente.

Vos réponses à chaque de l'article sont présentés ci-dessous (1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours)

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
1. J’oriente les employés souffrant de détresse, de problèmes de santé mentale ou de handicaps vers les ressources appropriées au sein de l’organisation ou de la collectivité.	4,0	4,4
2. Je réponds aux besoins en matière de mesures d'adaptation (formels ou informels) des employés souffrant de détresse, de problèmes de santé mentale ou de handicaps.	4,0	4,0
3. Je suis à l'aise lorsque les employés partagent leurs préoccupations émotives ou personnelles avec moi.	5,0	3,8
4. Je suis efficace pour faire face aux réactions émotionnelles des employés, même lorsque j'ai un stress élevé au travail.	3,0	4,2

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
5. Les employés peuvent facilement me contacter s'ils ont besoin de quelqu'un pour écouter.	4,0	4,4
6. Je garde mon équipe motivée et positive, même lorsque le stress ou la pression sont élevés.	4,0	4,0
7. Je prends des mesures actives pour créer un environnement de travail inclusif pour tous et exempt de stigmatisation et de discrimination.	4,0	4,2
8. Je m'efforce activement de faciliter des discussions respectueuses et sans jugement sur la santé mentale en milieu de travail.	3,0	4,4
9. J'encourage les discussions axées sur les solutions à propos des problèmes qui affectent les relations de travail et le moral.	3,0	3,6
10. Pendant les périodes de stress élevé, je reste positif dans ma langue et dans mon attitude avec mes employés.	4,0	4,2
11. Je motive tous mes employés à faire leur meilleur travail et à atteindre leurs objectifs professionnels.	4,0	3,6

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
12. J'aide chaque employé à développer un sens et une signification dans son travail.	4,0	4,2
13. Pendant les périodes de forte demande de travail, je travaille encore plus dur pour garder mes employés motivés et engagés.	3,0	3,8
14. Je remarque quand un employé est désengagé, et j'essaie d'aider à résoudre les défis auxquels il est confronté.	3,0	4,2
15. Je facilite le développement des compétences interpersonnelles, en plus du développement des compétences techniques.	2,0	4,2
16. Je trouve des occasions pour les employés d'utiliser leurs forces personnelles au travail.	3,0	3,6
17. Je comprends très bien ce qui fait que chacun de mes employés se sent apprécié pour ses efforts.	3,0	3,6
18. Je reconnais les efforts et les réussites de manière significative pour chaque employé.	4,0	4,4

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
19. Je suis conscient de l’impact que mon stress et ma frustration peuvent avoir sur les autres au travail.	4,0	3,6

	Auto-évaluation	Résultats des employés
Résolution de problèmes et gestion de conflits	76,3 %	82,0 %

La résolution efficace des problèmes implique de soutenir et d'exiger des approches respectueuses et axées sur la recherche de solutions face aux défis. La gestion efficace des conflits est menée de manière opportune, inclusive et sûre.

Pourquoi ça compte

Le leader qui obtient un score élevé en résolution des problèmes et gestion des conflits accorde une grande importance à la civilité et au traitement équitable en milieu de travail. Il ne tolère aucun comportement irrespectueux ou inapproprié, quels que soient les facteurs de stress et exigences en cours. Lorsqu'un conflit de travail survient, ce leader est capable de le résoudre efficacement tout en préservant la dignité des deux parties. Il prend soin d'écouter les travailleurs pour connaître les défis auxquels ils font face et fait de son mieux pour travailler avec eux à la recherche de solutions. De plus, il est conscient de la façon dont les travailleurs font face aux exigences liées à l'emploi. Si son équipe a de la difficulté à gérer la charge de travail, il apportera des correctifs et s'assurera que les travailleurs ne se sentent pas surchargés. Le leader qui a un score élevé en résolution des problèmes et gestion des conflits peut réussir à soutenir des équipes très efficaces, même dans des conditions de travail exigeantes ou complexes.

Le leader qui obtient un score faible en résolution des problèmes et en gestion des conflits peut être inefficace et/ou incohérent dans la résolution des problèmes en milieu de travail. Il peut fermer les yeux sur un comportement irrespectueux ou inapproprié. Ce leader peut manquer d'impartialité dans un conflit, ne pas réussir à dénouer les tensions ou choisir une solution qui peut sembler injuste. Il n'encourage pas ses employés à lui faire part de leurs préoccupations ou problèmes, et il est même sous-entendu qu'il revient à ces derniers de s'en occuper par eux-mêmes. Cette mentalité s'étend également à tous les défis auxquels les

travailleurs peuvent être confrontés en milieu de travail. Le leader qui obtient un score faible dans ce domaine est moins susceptible d'accueillir favorablement les commentaires de ses employés ou d'être conscient de leur surcharge de travail. Ce leader a souvent des équipes conflictuelles et dysfonctionnelles.

Importance de renforcer les compétences en matière de résolution des problèmes et de gestion des conflits :

- Le moral reste élevé.
- Le conflit peut devenir constructif.
- Les travailleurs sont tenus responsables de leurs actions.
- Les défis peuvent être traités efficacement.
- Le risque de problèmes plus graves en milieu de travail est réduit.
- Il y a moins d'obstacles à un travail de qualité.

Vos réponses à chaque de l'article sont présentés ci-dessous (1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours)

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
1. Je veille à ce que les interactions au sein de l'équipe restent inclusives et respectueuses pour tous, quels que soient les exigences, les facteurs de stress ou les préjugés personnels.	4,0	4,0
2. Je m'assure que tous les membres de l'équipe font preuve de civilité dans leurs interactions en milieu de travail.	3,0	3,6

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
3. Je résous efficacement les conflits en milieu de travail d'une manière qui préserve le respect et la dignité de tous les participants.	4,0	4,2
4. Je tiens les membres de mon équipe responsables de tous les cas de conduite inappropriée sur le lieu de travail.	5,0	4,0
5. Je sollicite activement les commentaires de mon équipe sur les solutions potentielles aux défis et problèmes liés au travail.	4,0	3,8
6. Dans la mesure du possible, je communique avec les employés au sujet des décisions et des changements susceptibles d'influer sur leur travail.	4,0	4,0
7. Dans la mesure du possible, j'offre aux employés une certaine flexibilité quant à la manière d'atteindre les résultats de travail convenus.	3,0	4,2

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
8. Dès que possible, j'informe les employés de manière claire et positive des changements indépendants de ma volonté qui peuvent avoir un impact sur la façon dont leur travail est effectué.	4,0	4,0
9. J'engage activement les employés dans les discussions sur la meilleure façon d'atteindre leurs objectifs de travail.	4,0	4,6
10. J'aide mes employés à gérer leurs demandes de charge de travail.	4,0	4,0
11. Mon équipe se sent à l'aise de me parler lorsqu'elle a des difficultés à accomplir ses tâches dans ses heures de travail définies.	3,0	4,4
12. Je surveille les demandes de charge de travail de mon équipe de façon continue et je fais les ajustements nécessaires.	4,0	4,2
13. Lorsque les demandes sont élevées, je travaille avec les employés pour hiérarchiser les tâches et les responsabilités.	4,0	4,4

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
14. Mes employés viennent me voir lorsqu'ils ont besoin d'aide pour prioriser leurs tâches de travail.	4,0	3,8
15. Je m'assure que les employés ont les compétences et les ressources dont ils ont besoin pour répondre aux exigences psychologiques et émotionnelles de leur travail.	4,0	4,0
16. Tous mes employés seraient d'accord pour résoudre de façon juste et rapide les problèmes et les désaccords en milieu de travail.	3,0	4,4

	Auto-évaluation	Résultats des employés
Sécurité et sûreté	78,7 %	82,1 %

La sécurité exige des mesures proactives, rapides et positives face à toutes les menaces pour la sécurité psychologique et physique sur le lieu de travail.

Pourquoi ça compte

Le leader qui obtient un score élevé en sécurité et sûreté travaille à promouvoir un environnement de travail physiquement et psychologiquement sécuritaire. Parce qu'il prône l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, il s'assure que le stress au travail ne se répercute pas sur la vie personnelle des travailleurs. Ce leader encourage la conciliation travail-vie, et ses employés viennent lui parler de leurs difficultés parce qu'ils savent qu'ils auront de l'aide pour trouver des ressources et des solutions. Le leader qui obtient un score élevé dans ce domaine identifie et gère efficacement les menaces à la sécurité psychologique, telles que l'intimidation, le harcèlement ou la violence. Il encourage les travailleurs à dire s'ils sont victimes ou témoins de dommages ou de menaces à la sécurité psychologique au travail. Ce leader est également vigilant en ce qui concerne les menaces à la sécurité physique en milieu de travail et reconnaît l'impact psychologique potentiel des dommages et maladies physiques sur les employés au travail. Dans les équipes où le leader obtient un score élevé en matière de sécurité et de sûreté, tous les employés recherchent le bien-être des uns et des autres.

Le leader qui obtient un score faible en sécurité et sûreté peut se sentir peu concerné par les questions d'équilibre travail-vie personnelle, estimant que les problèmes personnels doivent rester à la maison et que toute difficulté liée aux exigences professionnelles doit être ignorée ou disciplinée. Ce leader se préoccupe peu de surveiller la charge de travail ou de tenir compte des effets néfastes potentiels du surmenage en confiant aux travailleurs des exigences ou des charges de travail déraisonnables. Il exprime, directement ou indirectement, que les employés ne devraient pas laisser les problèmes familiaux ou personnels

interférer avec le travail. Également, le leader qui obtient un score faible dans ce domaine a généralement une approche passive à l'égard de la sécurité physique et psychologique en milieu de travail. Pour lui, ce qu'il ne voit pas n'existe pas, une mentalité qu'il applique même aux facteurs de risque psychologiques tels que l'intimidation en milieu de travail. Il est donc peu susceptible de prendre des mesures efficaces contre une menace ou un risque au bien-être psychologique des travailleurs. Cela peut engendrer une culture d'inaction dans laquelle les travailleurs n'osent pas se manifester de crainte que rien ne soit fait. Ce leader peut être moins conscient de l'impact psychologique potentiel d'une maladie ou blessure physique, jugeant que l'employé qui est physiquement apte au travail doit aussi être mentalement capable. Dans les équipes où le leader obtient un score faible en sécurité et sûreté, l'absentéisme peut être plus élevé et les périodes d'invalidité peuvent être plus longues.

Importance de renforcer les compétences en matière de sécurité et de sûreté :

- Le risque d'incidents critiques est réduit.
- Les absences et les dommages liés au stress sont réduits.
- La loyauté et la fidélisation des travailleurs sont améliorées.
- La confiance envers la compétence du leader augmente.

Vos réponses à chaque de l'article sont présentés ci-dessous (1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours)

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
1. Je m'assure que l'effort mental et émotionnel requis par mes employés pour faire leur travail est raisonnable.	4,0	3,8
2. J'exige que les employés prennent leurs pauses et leurs congés autorisés (par exemple dîner, pauses, vacances).	3,0	3,8

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
3. Mon équipe sait que je l'appuie et l'encourage à maintenir une saine harmonie entre vie professionnelle et vie privée.	4,0	4,4
4. Quand un employé exprime un conflit entre le travail et les demandes personnelles, il me fait confiance pour les aider à trouver une solution efficace.	4,0	3,8
5. Je modélise une saine harmonie entre vie professionnelle et vie privée dans ce que je dis et fais.	4,0	4,0
6. Je réponds de manière efficace et opportune aux risques potentiels pour la sécurité psychologique des employés.	3,0	3,8
7. Je soutiens efficacement les employés pendant et après des périodes de crise ou de traumatisme.	5,0	4,6
8. Je reconnais et traite l'impact psychologique du harcèlement verbal, sexuel ou physique, de la discrimination, de l'intimidation ou de la violence au travail.	4,0	3,8
9. J'aborde et résous efficacement les situations susceptibles de menacer ou de nuire à la santé ou la sécurité psychologique des employés, notamment de la part de clients ou de patients.	4,0	4,2

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
10. Mes employés se sentent à l’aise de parler des risques pour leur sécurité psychologique.	4,0	4,4
11. Je réponds de manière efficace et opportune aux risques potentiels pour la sécurité physique des employés.	3,0	4,4
12. Je m'assure que les employés ont les ressources, les connaissances et les compétences nécessaires pour faire leur travail d'une manière physiquement sûre.	5,0	3,8
13. Je réponds promptement aux préoccupations soulevées par les employés au sujet de la sécurité physique.	4,0	4,4
14. Je reconnais et traite l’impact psychologique des maladies, accidents ou blessures au travail.	4,0	3,8
15. Les employés se sentent à l'aise de me parler des risques pour leur sécurité physique.	4,0	4,6

	Auto-évaluation	Résultats des employés
Équité et intégrité	75,2 %	79,0 %

L'équité et l'intégrité sont des composantes essentielles d'un leadership psychologiquement sécuritaire. Elles doivent faire partie de la communication et de la prise de décision. Elles doivent tenir compte des divers besoins des employés, et s'exercer avec impartialité et respect. Les stratégies qui indiquent l'équité et l'intégrité ont été reproduites à partir des autres domaines : communication et collaboration, intelligence sociale, sécurité et sûreté, résolution de problèmes et gestion des conflits. Cela renforce l'équité et l'intégrité en tant que composante essentielle d'un leadership psychologiquement sécuritaire.

Pourquoi ça compte

Le leader qui obtient un score élevé en matière d'équité et d'intégrité préconise l'honnêteté, l'équité et un traitement juste dans son milieu de travail. Il veille à ce que tous les travailleurs soient traités avec respect et dignité. La discrimination et la stigmatisation ne sont pas tolérées, et il accorde la plus haute valeur et importance au droit de chacun de travailler dans un environnement sûr et accueillant. Les personnes qui travaillent pour un leader ayant un grand souci d'équité et d'intégrité se sentent en confiance et en sécurité, sachant que leur leader se préoccupe toujours du bien-être de chacun. Par conséquent, les travailleurs sont très engagés et motivés à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. Sous sa direction, les équipes se réunissent pour former un groupe cohésif dont l'énergie est focalisée sur l'atteinte d'objectifs communs. La personne qui connaît des limitations est soutenue plutôt que dénigrée. Lorsqu'on reconnaît que les préjugés font partie de l'expérience humaine, on cultive une attitude d'humilité et d'ouverture qui encourage la tenue de discussions honnêtes sur la stigmatisation et sur les façons de l'éviter et de l'éliminer. La confiance est élevée dans les équipes dirigées par un leader ayant un score élevé en équité et en intégrité.

Le leader qui obtient un score faible en équité et intégrité peut négliger d'aborder la discrimination et la stigmatisation au sein de son équipe. Les

travailleurs peuvent ne pas se sentir en sécurité ou avoir l'impression que leur leader n'accorde pas la priorité à leur bien-être. L'équipe de ce leader collabore lorsqu'il le faut, sinon le lieu de travail manque de cohésion et d'unité. Lorsque les travailleurs vivent des difficultés, ils obtiennent peu de soutien et peuvent même se faire réprimander s'ils en parlent. Enfin, les préjugés personnels sont rarement abordés, et la tenue de discussions ouvertes sur la stigmatisation et d'autres questions liées à la santé et à la sécurité psychologiques est jugée inutile ou non pertinente. L'équipe peut avoir le sentiment que son leader a des favoris et des boucs émissaires.

Importance de renforcer les compétences en matière d'équité et d'intégrité :

- Tous les travailleurs ont confiance en la compétence du leader.
- La discrimination est éliminée ou réduite.
- Les problèmes des travailleurs en difficulté sont traités.
- Les travailleurs sont motivés à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail.
- Les équipes sont plus cohérentes et productives.

Vos réponses à chaque de l'article sont présentés ci-dessous (1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours)

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
1. Je sais comment et quand adapter mon style de communication pour faciliter une interaction efficace avec les personnalités, les états émotionnels ou les styles d'apprentissage variés des employés.	4,0	3,6
2. Je m'assure que tous les employés qui relèvent de moi ont une vision claire des attentes professionnelles et des priorités de travail.	3,0	4,0

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
3. Même lorsque je ne suis pas autorisé à partager des informations, je communique comme il convient avec mes employés pour répondre à toute crainte ou préoccupation inutile.	4,0	3,6
4. Je réponds aux besoins en matière de mesures d'adaptation (formels ou informels) des employés souffrant de détresse, de problèmes de santé mentale ou de handicaps.	4,0	4,0
5. Je prends des mesures actives pour créer un environnement de travail inclusif pour tous et exempt de stigmatisation et de discrimination.	4,0	4,2
6. Je remarque quand un employé est désengagé, et j'essaie d'aider à résoudre les défis auxquels il est confronté.	3,0	4,2
7. Je comprends très bien ce qui fait que chacun de mes employés se sent apprécié pour ses efforts.	3,0	3,6
8. Je reconnais les efforts et les réussites de manière significative pour chaque employé.	4,0	4,4
9. Je suis conscient de l’impact que mon stress et ma frustration peuvent avoir sur les autres au travail.	4,0	3,6

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
10. Je veille à ce que les interactions au sein de l’équipe restent inclusives et respectueuses pour tous, quels que soient les exigences, les facteurs de stress ou les préjugés personnels.	4,0	4,0
11. Je m'assure que tous les membres de l'équipe font preuve de civilité dans leurs interactions en milieu de travail.	3,0	3,6
12. Je résous efficacement les conflits en milieu de travail d'une manière qui préserve le respect et la dignité de tous les participants.	4,0	4,2
13. Je tiens les membres de mon équipe responsables de tous les cas de conduite inappropriée sur le lieu de travail.	5,0	4,0
14. Dans la mesure du possible, je communique avec les employés au sujet des décisions et des changements susceptibles d'influer sur leur travail.	4,0	4,0
15. Dès que possible, j’informe les employés de manière claire et positive des changements indépendants de ma volonté qui peuvent avoir un impact sur la façon dont leur travail est effectué.	4,0	4,0

Stratégies de leadership	Auto-évaluation	Évaluation de l'employé
16. Je surveille les demandes de charge de travail de mon équipe de façon continue et je fais les ajustements nécessaires.	4,0	4,2
17. Je m'assure que les employés ont les compétences et les ressources dont ils ont besoin pour répondre aux exigences psychologiques et émotionnelles de leur travail.	4,0	4,0
18. Tous mes employés seraient d'accord pour résoudre de façon juste et rapide les problèmes et les désaccords en milieu de travail.	3,0	4,4
19. Je m'assure que l'effort mental et émotionnel requis par mes employés pour faire leur travail est raisonnable.	4,0	3,8
20. J’exige que les employés prennent leurs pauses et leurs congés autorisés (par exemple dîner, pauses, vacances).	3,0	3,8
21. Quand un employé exprime un conflit entre le travail et les demandes personnelles, il me fait confiance pour les aider à trouver une solution efficace.	4,0	3,8