

Audit en santé et sécurité psychologiques

RPS3 : CLARTÉ DU LEADERSHIP ET DES ATTENTES

OBJECTIF: RÉÉRIER ET MAINTENIR UN MILIEU DE TRAVAIL OÙ IL EXISTE UN LEADERSHIP ET UNE STRUCTURE DE SOUTIEN EFFICACES QUI AIDENT LES EMPLOYÉS À DÉTERMINER CE QU'ILS DOIVENT FAIRE, COMMENT LEUR TRAVAIL CONTRIBUE À LEUR ORGANISATION ET SI DES CHANGEMENTS SONT IMMINENTS.

Quels avantages y a-t-il à s'occuper efficacement de l'aspect « Clarté du leadership et des attentes »?

- ✓ Les employés ont des attentes claires par rapport à leurs rôles et leurs responsabilités professionnelles
- ✓ Bon moral et résilience des employés, particulièrement en période de stress et de changement
- ✓ Diminution de la frustration et des conflits parmi les employés
- ✓ Sentiment de confiance accrue dans l'organisation

Quelle information peut-il être utile de recueillir ou d'utiliser comme référence?

- ✎ Énoncés de vision et de mission de l'entreprise
- ✎ Étroaction du personnel (p. ex., suggestions des employés, comptes rendus de réunions, entrevues de fin d'emploi)
- ✎ Évaluations de rendement officielles des gestionnaires/dirigeants
- ✎ Données tirées d'un sondage effectué auprès des employés (p. ex., rétroaction sur le leadership)

Comment décririez-vous votre lieu de travail ou votre équipe de travail? *(choisir toutes les réponses qui s'appliquent; cela vous aidera à répondre aux questions qui suivent)*

Gestion et leadership efficaces

- Responsabilité du personnel de direction (p. ex., accords de rendement)
- Les décisions relatives aux promotion tiennent compte du style de leadership
- Formation du personnel de direction sur les compétences en leadership
- Examens périodiques du rendement des dirigeants/gestionnaires

Communication claire et efficace

- Mécanismes pour assurer une communication régulière avec le personnel (p. ex., infolettre, bulletin, nouvelles sur l'intranet)
- Le personnel est informé en temps opportun des changements à venir
- Création d'occasions de dialogue entre le personnel et les gestionnaires/leaders

Responsabilités et rôles professionnels clairs

- Descriptions de fonctions claires et actuelles
- Évaluations périodiques du rendement des employés
- Analyses des exigences professionnelles

Veillez répondre aux questions ci-dessous en fonction de votre lieu de travail:

	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Dans leur travail, les employés savent ce qu'on attend d'eux.	4	3	2	1
2. Le leadership exercé dans notre milieu de travail est efficace.	4	3	2	1
3. Le personnel est informé en temps opportun des changements importants au travail.	4	3	2	1
4. Les superviseurs donnent une rétroaction utile aux employés au sujet de leur rendement.	4	3	2	1
5. La communication assurée par notre organisation est claire et efficace.	4	3	2	1

Score total de l'audit: RPS3 _____ (5 à 20)

Score de l'Audit en santé et sécurité psychologiques (ci-dessus):

Score total RPS3: _____ (5 à 20)

Score de l'Enquête RPS-12 auprès du personnel (s'il y a lieu, d'après le Bilan)

Score total RPS3: _____ (5 à 20)

Inquiétudes minimales = 17 à 20 Inquiétudes modérées = 14 à 16 Inquiétudes importantes = 10 à 13 Inquiétudes graves = 5 à 9

S'il y a une différence entre le résultat de l'Audit en santé et sécurité psychologiques et celui de l'Enquête RPS-12 auprès du personnel, qu'est-ce qui peut expliquer cet écart (p. ex., manque de connaissances ou de compréhension, lacunes dans la communication)?

Est-ce que les inquiétudes relatives à **la clarté du leadership et des attentes** présentent un plus grand risque pour certains groupes d'employés en particulier (p. ex., les nouveaux employés, les personnes qui occupent certains postes, les travailleurs de quart, etc.)?

Quels sont les points forts de votre milieu de travail sur le plan de **la clarté du leadership et des attentes** (p. ex., qu'est-ce que vous réussissez bien, qu'est-ce que vous devriez continuer à faire)?

Qu'est-ce qui pourrait être fait dans votre lieu de travail pour améliorer cet aspect (p. ex., qu'est-ce que vous pourriez faire plus souvent ou moins souvent)?

D'autres actions sont-elles nécessaires? oui non

(Si « oui », voir la Fiche d'action : RPS3)