



## Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire

## Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire (ELPS)

En faisant l'Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire (ELPS), vous avez fait un pas important dans le but d'améliorer vos compétences en matière de santé et sécurité psychologiques, ce qui aura pour effet d'améliorer le bien-être mental de votre équipe. Votre intérêt envers l'ELPS témoigne de votre bonne volonté et de votre dévouement en tant que leader!

L'ELPS dure en moyenne de 15 à 20 minutes. Nous recommandons de faire l'évaluation en une seule séance, sans sources de distraction et sans la participation d'autres personnes. Vous obtiendrez ainsi une évaluation plus précise de vos forces et des points à améliorer en matière de santé et sécurité psychologiques au travail.

Veillez répondre de la façon la plus objective possible en vous fondant sur vos expériences et/ou votre auto-évaluation de la façon dont vous aborderiez une situation. Souvenez-vous : aucun leader ne maîtrise tous les domaines en tout temps. Cet outil vous aidera à identifier les zones de force ainsi que les domaines où une amélioration est requise.

Cliquez ici pour commencer l'évaluation.

### Données démographiques

Veillez noter que les données démographiques sont recueillies uniquement à des fins de recherche. Tous les renseignements fournis sont strictement confidentiels – vos réponses seront seulement liées à un identifiant anonyme généré au hasard.

Statut d'emploi :

- Employé à temps plein (35 heures ou plus par semaine)
- Employé à temps partiel, occasionnel ou contractuel
- Travailleur indépendant
- Autre (chômeur/travailleur inactif/retraité/bénévole)

Dans le cadre de votre travail, quels sont vos secteurs de responsabilité (cochez tous les choix applicables)?

- Ressources humaines (RH)
- Santé et bien-être des employés
- Gestion des limitations fonctionnelles
- Santé et sécurité au travail
- Développement organisationnel
- Éducation et formation
- PAEF
- Aucun des choix ci-dessus

Lequel des choix suivants décrit le mieux votre rôle actuel?

- Cadre supérieur/équipe de direction
- Directeur/directrice
- Gestionnaire
- Superviseur(e)/chef d'équipe
- Professionnel(le)/collaborateur(trice) individuel(le)
- Consultant(e) externe
- Travailleur(se) spécialisé(e)/technicien(ne)
- Agent(e) de soutien du personnel/administratif
- Autre

Vous avez la responsabilité de gérer, soutenir ou diriger combien de personnes (incluant les employés, les bénévoles, les étudiants, les stagiaires, les consultants)? \_\_\_\_\_

Veillez indiquer si c'est la première fois que vous utilisez l'ELPS :

- C'est la première fois que j'utilise l'ELPS
- Ce n'est pas la première fois que j'utilise l'ELPS - je la fais de nouveau pour voir mon amélioration
- J'ai déjà fait l'ELPS en \_\_\_\_\_ [MOIS] \_\_\_\_\_ [ANNÉE]

Veillez indiquer votre niveau d'accord (1 = pas du tout d'accord, 5 = tout à fait d'accord) avec les énoncés suivants.

## Communication et collaboration

1. Je sais quand et comment adapter mon style de communication pour faciliter une interaction efficace indépendamment des personnalités, des styles d'apprentissage ou des états émotionnels des employés.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
2. Je m'assure souvent que les employés placés sous ma responsabilité comprennent parfaitement les attentes et les tâches prioritaires liées à leur poste.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
3. Je tiens des rencontres confidentielles périodiques avec chaque membre de l'équipe pour discuter des aspects qui ont un impact sur leur travail, y compris la façon dont leur travail concourt aux buts et objectifs de l'organisation.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
4. Je m'assure que les employés sont tenus au courant des changements effectifs ou proposés aux processus, politiques ou priorités susceptibles d'avoir une incidence sur leur travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
5. Même lorsque je n'ai pas l'autorisation de révéler des éléments d'information, je communique efficacement avec mes employés pour dissiper toute peur ou préoccupation inutile.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
6. J'effectue des suivis périodiques pour aider chaque employé à exploiter ses capacités et son potentiel au maximum au travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
7. Je sollicite souvent la rétroaction des employés au sujet des sources possibles de difficulté ou de frustration pour eux au travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
8. Je m'informe souvent des objectifs de perfectionnement professionnel de chaque travailleur.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
9. J'offre souvent des commentaires constructifs et positifs aux employés dans le but de les aider à évoluer et à s'épanouir.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
10. J'encourage activement les employés à suggérer des idées en vue de créer de nouvelles expériences intéressantes ou utiles en milieu de travail (p. ex., travail en comité, mentorat, observation au poste de travail).  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

11. Je donne aux employés des occasions (officielles ou informelles) de développer leurs habiletés interpersonnelles au travail.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

12. Je discute souvent avec les membres de mon équipe de façons de mieux travailler ensemble.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

13. J'exprime souvent mon appréciation aux employés pour leurs tâches et leurs efforts individuels au travail.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

14. Je souligne souvent les réussites et les réalisations de mon équipe.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

15. J'exprime souvent une appréciation sincère à chacun des employés pour le travail particulier qu'ils font.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

## Intelligence sociale

1. J'oriente les employés aux prises avec des problèmes de santé mentale vers les ressources appropriées disponibles au sein de l'organisation ou de la communauté.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

2. J'aide à répondre aux besoins des employés qui ont des problèmes de santé mentale et qui essaient de rester productifs au travail.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

3. Je suis à l'aise d'entendre les employés me parler de leurs préoccupations personnelles ou affectives.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

4. Je sais faire face aux réactions émotionnelles des travailleurs de manière efficace même lorsque je vis un stress élevé au travail.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

5. Les employés ont facilement accès à moi s'ils ont besoin de se confier à quelqu'un.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

6. Je garde mon équipe motivée et positive, même lorsque le niveau de stress ou de tension est élevé.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

7. Je prends des mesures actives pour créer un environnement de travail où la stigmatisation et la discrimination n'ont pas leur place.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

8. Je m'efforce activement de faciliter des discussions respectueuses et sans jugement sur la santé mentale en milieu de travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
9. J'encourage les discussions axées sur les solutions concernant les problèmes qui nuisent aux relations de travail et minent le moral.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
10. Durant les périodes de stress élevé au travail, je garde une attitude et un langage positifs envers mes employés.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
11. J'encourage tous mes employés à faire de leur mieux au travail et à atteindre leurs objectifs professionnels.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
12. J'aide chaque employé à trouver un sens et un but à son travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
13. Pendant les périodes très exigeantes au travail, je déploie encore plus d'efforts pour garder mes employés motivés et engagés.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
14. Je remarque lorsqu'un employé est désengagé, et j'essaie de l'aider à résoudre les difficultés auxquelles il fait face.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
15. Je facilite le développement des habiletés interpersonnelles en plus du perfectionnement des compétences techniques du poste.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
16. Je trouve des occasions qui permettent aux employés d'utiliser leurs forces personnelles au travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
17. Je sais très bien comment souligner les efforts de manière à ce que chacun de mes employés se sente apprécié.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
18. Je reconnais les efforts et les réussites d'une manière qui a de la valeur pour chaque employé.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
19. Je suis conscient que mon stress et ma frustration peuvent avoir des répercussions sur mes collègues de travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

## Résolution des problèmes et gestion des conflits

1. Je m'assure que les interactions au sein de l'équipe demeurent respectueuses pour tous, quels que soient les facteurs de stress et exigences existant au travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
2. Je m'assure que tous les membres de l'équipe font preuve de courtoisie dans leurs interactions au travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
3. Je règle efficacement les conflits au travail en utilisant une approche qui préserve le respect et la dignité de tous les intéressés.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
4. Je tiens les membres de mon équipe responsables de tous les cas d'inconduite en milieu de travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
5. Je sollicite activement les idées des travailleurs pour trouver des solutions aux problèmes et défis liés au travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
6. Dans la mesure du possible, je consulte les employés au sujet d'éventuels changements et décisions qui peuvent avoir des répercussions sur leur travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
7. Dans la mesure du possible, je donne aux employés une marge de manœuvre quant aux moyens utilisés pour obtenir les résultats convenus.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
8. Dès que j'en ai la possibilité, j'informe les employés d'une manière claire et positive des changements qui sont hors de mon contrôle et qui peuvent avoir des répercussions sur leur façon de travailler.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
9. Je m'assure que les employés participent activement aux discussions sur la meilleure approche à utiliser pour atteindre leurs objectifs opérationnels.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
10. J'aide mes employés à gérer les exigences liées à leur charge de travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
11. Mes employés se sentent à l'aise de me parler lorsqu'ils ont des difficultés à accomplir leurs tâches dans les heures de travail établies.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
12. Je surveille la charge de travail imposée aux membres de mon équipe de façon continue, et je la rajuste au besoin.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

13. Lorsque les exigences sont élevées, j'aide les employés à établir l'ordre de priorité des tâches et des responsabilités.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

14. Mes employés viennent me voir lorsqu'ils ont besoin d'aide pour déterminer l'ordre de priorité des tâches.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

15. Je m'assure que les employés ont les compétences et les ressources dont ils ont besoin pour faire face aux exigences émotionnelles et psychologiques de leur travail.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

16. Tous mes employés seraient d'accord pour dire que je règle les problèmes et les conflits en milieu de travail d'une manière efficace et juste.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

## Sécurité et sûreté

1. Je m'assure que l'effort psychologique et émotionnel exigé de mes employés à leur poste est raisonnable.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

2. J'exige que les employés prennent les pauses et les congés auxquels ils ont droit (p. ex., dîner, pauses, vacances).

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

3. Mes employés savent que je les aide et les encourage à maintenir un équilibre vie-travail sain.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

4. Lorsqu'un employé exprime que les exigences de son travail entrent en conflit avec sa vie personnelle, il sait que je vais l'aider à trouver une solution efficace.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

5. Je donne l'exemple d'un équilibre vie-travail sain par mes paroles et mes actions.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

6. Je réagis d'une manière rapide et efficace à tout risque éventuel pour la sécurité psychologique des employés.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

7. J'offre un soutien efficace aux employés pendant les périodes de crise au travail.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord

8. Je reconnais et j'aborde l'impact psychologique sur les travailleurs des problèmes d'intimidation ou de harcèlement en milieu de travail et des conflits irrésolus.

Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord



9. J'aborde et je règle efficacement les situations qui peuvent menacer ou compromettre la santé ou la sécurité psychologique des employés (p. ex., harcèlement, discrimination, violence).  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
10. employés se sentent à l'aise d'aborder des préoccupations touchant à la sécurité psychologique au travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
11. Je réagis d'une manière rapide et efficace à tout risque éventuel à la sécurité physique des employés.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
12. Je m'assure que les employés ont les ressources, les connaissances et les compétences requises pour faire leur travail sans mettre leur sécurité physique en danger (p. ex., vêtements de protection, connaissance des protocoles de sécurité, équipement ergonomique).  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
13. Je réagis rapidement et de façon appropriée lorsqu'un travailleur exprime une préoccupation concernant la sécurité physique.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
14. Je sais reconnaître et aborder les séquelles psychologiques des maladies, accidents ou blessures chez les travailleurs.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord
15. Mes employés se sentent à l'aise de parler des risques pour leur sécurité psychologique qui existent au travail.  
Pas du tout d'accord  1  2  3  4  5 Tout à fait d'accord