Rapport d'Évaluation d'équipe psychologiquement sécuritaire

Rapport complet

Nom de l'évaluation : exemple de rapport

Date de clôture de l'évaluation : 2026-11-02 12:58:59



Rapport d’Évaluation d’équipe psychologiquement sécuritaire

Table des matières

Résultats de l’évaluation

- Aperçu
- Lire le rapport
- Stratégies de leadership
- Stratégies pour les interactions entre les membres de l’équipe
- Stratégies d’inclusion
- Prochaines étapes

Rapport d’Évaluation d’équipe psychologiquement sécuritaire

Aperçu

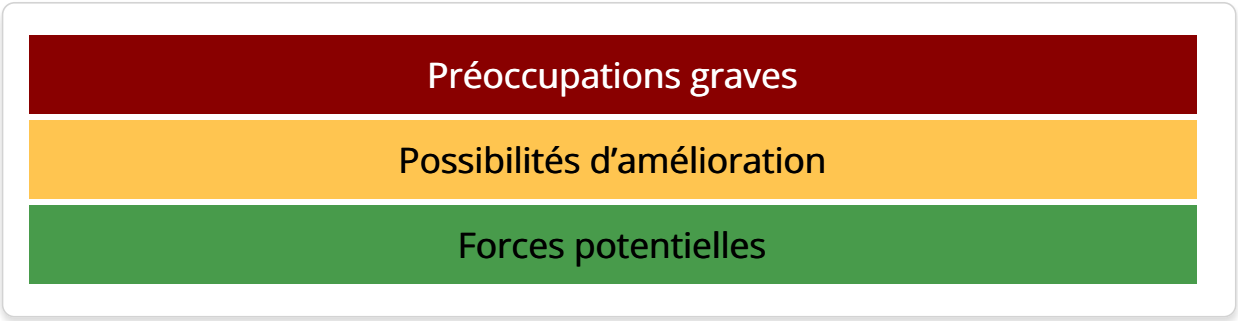
Nous vous félicitons d’avoir utilisé l’Évaluation d’équipe psychologiquement sécuritaire.

Ce rapport vous fournira l’information, les ressources et les stratégies nécessaires pour protéger et promouvoir la santé et la sécurité psychologiques de votre équipe. Lorsque les membres de l’équipe ont l’impression d’être un élément valorisé d’une équipe, ils sont plus susceptibles d’être en mesure de gérer les demandes habituelles du travail. Autrement dit, ils sont plus résilients. Pour comprendre comment et pourquoi le renforcement de la résilience de l’équipe peut améliorer le moral, la productivité et le bien-être, voir Résilience pour les équipes.

Lire le rapport

Le rapport présente vos résultats sous forme de graphiques à barres et suggère des points à améliorer pour chaque énoncé de l'évaluation.

Lire les graphiques à barres



Pour chaque énoncé, un graphique à barres présente les réponses de votre équipe réparties en trois catégories :

- Préoccupations graves : Le rouge sur le diagramme à barres représente les préoccupations graves potentielles et peut exiger votre attention immédiate.
- Possibilités d'amélioration : Le jaune sur le diagramme à barres représente les possibilités d'amélioration potentielles.
- Forces potentielles : Le vert sur le diagramme à barres représente les forces potentielles et peut indiquer les points où l'équipe se comporte actuellement bien.

Pondération des résultats

Les choix de réponse de l'évaluation sont : Jamais, Rarement, Parfois, Souvent et Toujours. La pondération n'est pas la même pour tous les énoncés. Par exemple, s'il y a de la discrimination, même parfois, il s'agit d'une préoccupation grave qui serait représentée par une barre rouge dans le graphique.

Ce ne sont pas tous les employés qui vivent la même chose dans une même équipe. Ceci peut être en raison de leur âge, de leur genre, de leur race, de leurs compétences ou d'autres raisons. Dans tous les cas, une seule réponse en rouge doit être considérée comme une préoccupation grave.

Il appartient au chef d'équipe de déterminer si un énoncé particulier représente une préoccupation juridique potentielle, quelque chose que l'équipe peut améliorer facilement ou quelque chose qui exige un soutien organisationnel.

Choisir votre façon de répondre

Ce rapport met en évidence les forces de l'équipe afin que vous puissiez en discuter et même les célébrer avec les membres de l'équipe. Il contient également des suggestions d'amélioration à l'aide d'outils pratiques et gratuits, notamment des activités d'équipe, du matériel d'atelier et des conseils d'animation, pour vous aider à bâtir une équipe plus efficace. Gardez à l'esprit que, même si la rétroaction est parfois difficile à recevoir, vous

avez la responsabilité, en tant que leader, de prendre des mesures pour améliorer l'expérience d'équipe au profit de tous les membres.

Il existe diverses façons d'établir l'ordre de priorité de vos prochaines étapes en fonction des résultats. Vous voudrez peut-être accorder la priorité aux énoncés qui :

- présentent des préoccupations juridiques potentielles, comme la discrimination;
- présentent le pourcentage le plus élevé de préoccupations graves (en rouge);
- sont essentiels pour atteindre les objectifs actuels de votre équipe.

Examinez les stratégies et les ressources : n'hésitez pas à utiliser les ressources et les stratégies fondées sur des données probantes suggérées dans le rapport, celles disponibles sur le site Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale ou vos propres ressources, expériences et expertise pour choisir les approches qui vous semblent bénéfiques pour votre équipe.

Demandez plus d'information à vos employés : chaque équipe est unique. Bien que le rapport vous fournisse beaucoup de renseignements pertinents et de ressources utiles, il se peut que vous ayez besoin d'éclaircir certaines réponses. Dans ce cas, vous pouvez utiliser les suggestions de la section **En savoir plus** fournies pour chaque énoncé afin d'obtenir plus d'information de vos employés sur des points particuliers. Il peut s'agir d'un courriel demandant des renseignements supplémentaires, d'une méthode de communication anonyme, d'une discussion en groupe ou d'un atelier, ou encore d'un processus formel d'entente d'équipe. Ces suggestions ont pour but de vous aider à mieux comprendre les résultats et à préciser vos actions pour traiter la cause première.

Les énoncés et les ressources

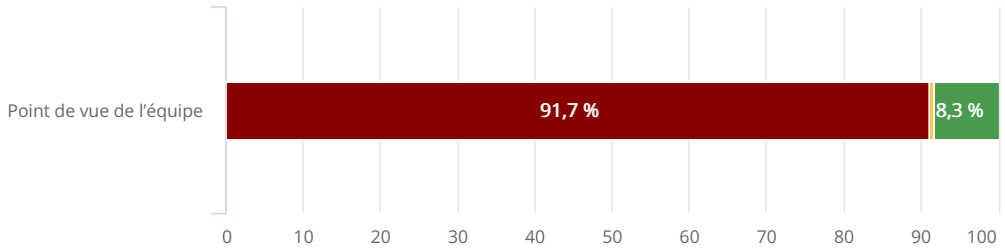
Les énoncés de l'évaluation sont répartis en trois catégories : Stratégies de leadership, Interaction entre les membres de l'équipe et Inclusion. La section sur le leadership porte sur les éléments qui relèvent en grande partie du chef d'équipe. La section sur les interactions entre les membres de l'équipe se concentre quant à elle sur la façon dont les membres de l'équipe interagissent les uns avec les autres, tandis que la section sur l'inclusion porte sur le sentiment d'appartenance des membres de l'équipe. Les énoncés d'évaluation de chaque catégorie comprennent un graphique à barres illustrant vos résultats, des ressources pour vous aider à apporter des améliorations, et une section « En savoir plus » qui suggère des façons d'obtenir plus d'information, le cas échéant.

Stratégies de leadership

Ces énoncés font référence aux éléments qui sont principalement sous le contrôle du leader de l’équipe, même s’ils peuvent être affectés par les interactions et les comportements des membres de l’équipe.

Accéder aux ressources pour Stratégies de leadership.

1. Le leader de mon équipe dirige par l'exemple.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Réagissez-vous au stress, à la frustration, au dépassement, à la colère, à la déception et au conflit de la même manière que vous voulez que votre équipe réagisse? Votre réaction est-elle sécuritaire sur le plan psychologique en appuyant une résolution efficace des problèmes? Si ce n'est pas le cas, envisagez de faire l'Autoévaluation de l'intelligence émotionnelle pour trouver des façons de diriger par l'exemple, même dans les situations difficiles.

Diriger par l'exemple exige de la vulnérabilité de la part du leader. Vous n'y arriverez peut-être pas toujours, mais avec du courage et de la responsabilité, vous pouvez cocréer un environnement de travail qui favorise la santé mentale et le bien-être de tous les membres de l'équipe. Vous trouverez dans la ressource Leadership courageux des conseils pour diriger avec empathie et cultiver une mentalité de croissance, ainsi que des stratégies pour vous aider à créer une équipe courageuse.

En savoir plus

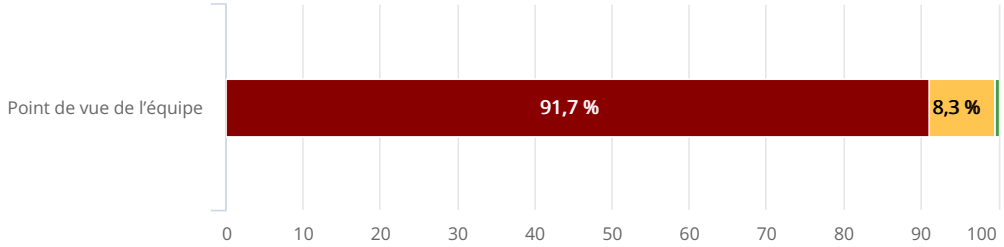
S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Il ne fait aucun doute que je peux encore m'améliorer en tant que leader. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part de quelques idées utiles sur ce que je pourrais mieux faire pour être un leader idéal. »

Ou vous pourriez sonder plus en profondeur :

« Je vous remercie de vos réponses à l'Évaluation d'équipe psychologiquement sécuritaire. Alors que je m'efforce d'améliorer l'expérience d'équipe pour chacun d'entre nous, je souhaite également améliorer mes propres approches en tant que leader. Au cours des prochaines semaines, vous recevrez l'Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire dans laquelle vous me donnerez de façon anonyme votre avis sur la fréquence à laquelle j'utilise des stratégies connues pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques. Une fois que j'aurai reçu vos résultats, je partagerai avec vous les changements que vous semblez souhaiter que j'apporte à ma stratégie de leadership. »

2. J'ai la possibilité d'améliorer mes compétences au travail.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Les employés qui souhaitent améliorer leurs compétences pourraient tirer profit d'occasions d'apprentissage à l'interne, de perfectionnement, de webinaires, de livres ou d'articles. Ces modules de microapprentissage durent moins de 15 minutes chacun et offrent un moyen interactif d'apprendre de nouveaux concepts pour améliorer l'interaction et la communication. Vous pouvez également laisser l'employé entreprendre de nouvelles possibilités, lui fournir de la rétroaction utile et lui demander quelles compétences il ou elle souhaite perfectionner.

Si le budget est un facteur, vous pouvez proposer des activités qui n'exigent pas de ressources financières. Les membres de l'équipe peuvent échanger entre eux des stratégies, des conseils et des techniques provenant de sources réputées, créer des formations internes à partager avec l'équipe, regarder des webinaires gratuits ou écouter des balados gratuits ensemble et en discuter en équipe. Un membre de l'équipe peut présenter une compétence particulière aux autres membres, ou vous pouvez demander à chaque membre de l'équipe de présenter à l'équipe les points saillants des séances de formation auxquelles il a participé. Pour d'autres idées, consultez la ressource Actions fondées sur des données probantes pour la croissance et le perfectionnement.

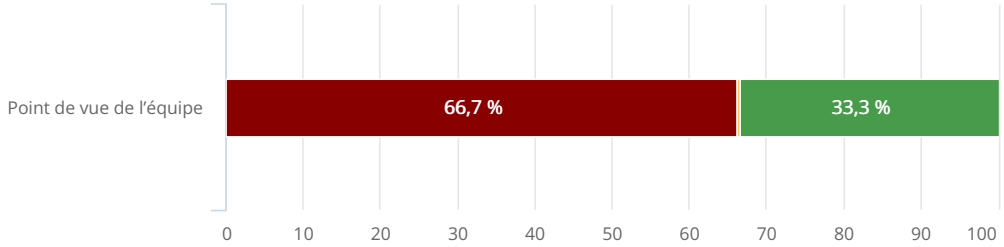
Pour en apprendre davantage sur la manière dont votre équipe souhaite améliorer ses compétences, vous pouvez animer un atelier Croissance et perfectionnement ou simplement avoir une conversation avec chaque membre sur ce qu'il ou elle souhaite apprendre.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Aidez-moi à trouver des approches créatives pour améliorer ou perfectionner les compétences qui sont importantes pour vous. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part de quelques idées utiles sur la façon dont nous pourrions enseigner et échanger des compétences dans notre milieu de travail, y compris si nous ne disposons pas du budget nécessaire pour des formations ou des formateurs externes. Par exemple, si vous croyez être capable d'enseigner une compétence particulière au reste de l'équipe ou si vous connaissez une excellente ressource gratuite en ligne, veuillez m'en faire part. »

3. Je peux gérer aisément ma charge de travail.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Le stress lié à la charge de travail est plus susceptible de provenir des craintes ou des préoccupations des employés quant aux conséquences de ne pas tout faire à temps et à la perfection que de la simple quantité de travail à accomplir. Votre façon de communiquer peut avoir un effet négatif sur les insécurités de vos employés. Dans les deux cas, l'animation de l'atelier Gestion de la charge de travail peut vous aider à engager une conversation constructive. Une autre façon très efficace de réduire le stress lié à la charge de travail consiste à discuter des priorités avec chacun des employés. Ainsi, s'ils ne peuvent pas tout faire en une journée, ils savent quelles tâches comptent le plus pour vous et ce qui peut être remis à un autre jour.

Lorsque le personnel connaît bien les priorités, a l'impression que son travail est important, dispose de ce dont il a besoin pour réussir et a des attentes raisonnables en matière d'heures et de délais, travailler fort n'est pas nécessairement un facteur de stress. En fait, cela peut devenir une source d'énergie.

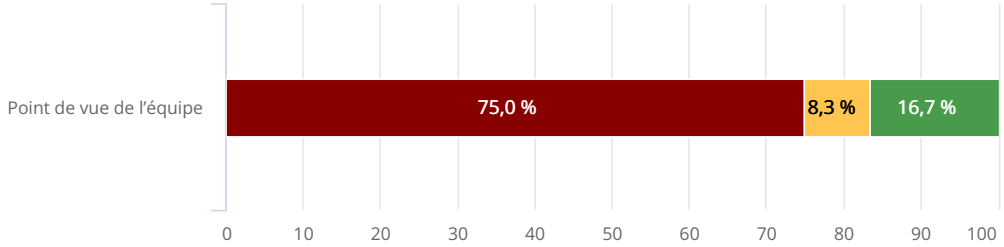
Si votre personnel vit un épuisement professionnel, ou est à risque d'en vivre, Gestion de l'épuisement professionnel pour les leaders contient de l'information utile ainsi qu'une évaluation organisationnelle et des stratégies de prévention.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué que la charge de travail leur pose parfois problème. Veuillez remplir ce court outil de réflexion sur la charge de travail (PDF) pour que je puisse réfléchir à des moyens d'améliorer la situation pour vous. »

4. J'ai accès aux ressources dont j'ai besoin pour répondre aux objectifs du travail.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

L'accès aux ressources peut signifier l'équipement, la technologie et le matériel nécessaire pour faire son travail. Demandez à vos employés (PDF) quels autres éléments leur permettraient de réaliser leur travail efficacement.

Même si vous craignez que les demandes soient déraisonnables ou irréalisables, il est tout de même pertinent de poser la question pour comprendre le besoin sous-jacent. Pour apprendre à le faire d'une manière qui répond au besoin sans nécessairement promettre de donner à la personne ce qu'elle a demandé, consultez la ressource Avant de dire non – pour les leaders.

Si vous dirigez une équipe hybride, les besoins des employés travaillant à distance peuvent être différents de ceux travaillant sur place. Équipes hybrides présente des conseils et des stratégies pour vous aider dans ce cas.

Si chacun des membres de votre équipe réalise des tâches très différentes, ou si vous avez la capacité d'entreprendre une approche individuelle, vous pourriez utiliser Un outil pour favoriser la réussite du personnel ou Processus d'amélioration d'une tâche (PDF) pour élaborer des plans individuels.

Il arrive que les employés ne comprennent pas clairement les attentes de leur leader. Pour vous aider à élaborer une approche commune pour résoudre ce problème, faites participer les membres de votre équipe à l'atelier Clarté du leadership et des attentes. Vous pourrez ainsi mieux comprendre ce dont ils ont besoin pour répondre à vos attentes ou les dépasser.

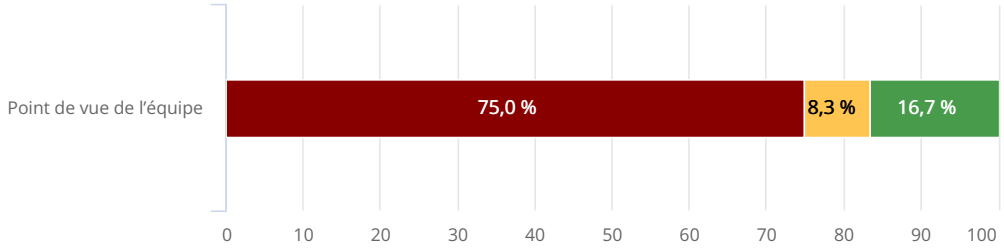
Pour d'autres idées sur la précision des attentes, consultez la ressource Actions fondées sur des données probantes pour la clarté du leadership et des attentes.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils n'ont pas accès aux ressources dont ils ont besoin pour répondre aux attentes au travail. Veuillez me faire savoir quelles sont les ressources dont vous avez besoin pour pouvoir faire votre travail. J'examinerai toutes les demandes et vous indiquerai ce qu'il est possible de faire. »

5. Le leader de mon équipe communique clairement tout changement dans les attentes de travail.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

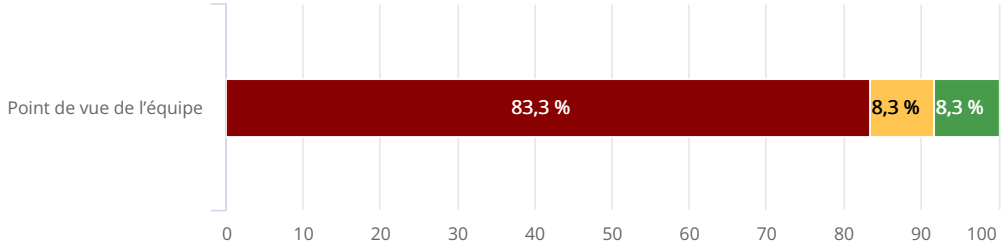
La façon dont chaque membre de l'équipe réagit aux renseignements sur le changement dépend de son état émotionnel, de sa santé mentale et physique et de son niveau de satisfaction à l'égard de son travail. Aider les employés à faire face au changement est une compétence qui demande une capacité d'adaptation en fonction des circonstances et de chaque employé. Vous trouverez diverses techniques et stratégies utiles dans la ressource Communication et collaboration psychologiquement saines.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué que les changements dans les attentes liées au travail ne sont pas toujours communiqués clairement. Je vous demande à tous de me faire part d'idées qui permettraient d'améliorer la clarté des attentes liées au travail pour vous ou tout autre membre de notre équipe. »

6. Je dispose de suffisamment de temps pour accomplir mes tâches professionnelles.



Les choix de réponse Jamais, Rarement et Parfois sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Souvent est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Le choix de réponse Toujours est affiché en vert et représente des forces potentielles.

Ce n'est pas inhabituel qu'un leader ait une définition différente de celle de son personnel en ce qui a trait au temps nécessaire pour accomplir une tâche. Lorsque les membres de l'équipe reçoivent une nouvelle tâche ou sont inquiets concernant le temps nécessaire pour réaliser une tâche existante, il est pratique de la décomposer. Énoncer clairement chaque étape et le temps nécessaire à sa réalisation, selon vous, donne au personnel une compréhension claire de vos attentes. Pour encourager un dialogue constructif, invitez-le à vous faire savoir si l'une de vos estimations ne correspond pas au temps réellement nécessaire. S'il y a un écart entre votre estimation et le temps réel qu'un employé ou une employée prend, il pourrait être bénéfique d'observer cet employé ou cette employée réaliser la tâche, ou de demander à un membre plus expérimenté de l'équipe de montrer comment réaliser la tâche. L'objectif est de déterminer si l'employé a besoin de connaissances, de compétences ou de soutien supplémentaires ou si vous devez ajuster vos estimations et vos attentes.

Le Processus d'amélioration d'une tâche (PDF) et sa Feuille de travail liée à l'amélioration d'une tâche (PDF) sont des outils qui peuvent vous aider à cet égard. Si le problème n'est pas limité à une tâche particulière, vous pouvez demander à l'employé de remplir l'Outil de réflexion et de discussion sur la charge de travail (PDF) pour vous aider à comprendre la nature de sa difficulté.

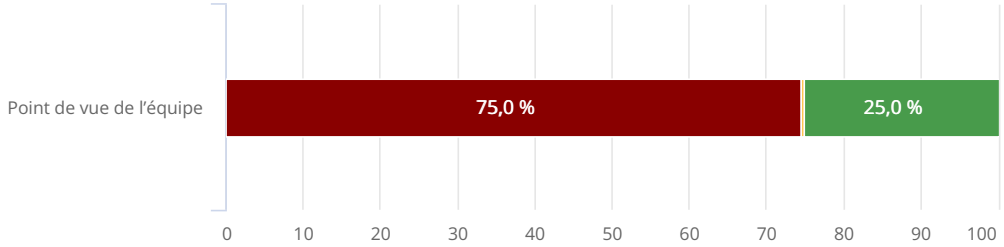
Dans certains cas, un employé ou une employée peut avoir un problème de santé ou un handicap qui affecte le temps nécessaire pour réaliser une tâche. Si c'est le cas, vous devez tenir compte de votre Obligation de prendre des mesures d'adaptation.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils ne disposaient pas d'assez de temps pour accomplir certaines tâches. J'aimerais réfléchir avec vous à la manière d'améliorer la situation. Il se peut que je ne comprenne pas tout à fait ce que cela implique, qu'il existe un moyen plus facile que l'on ne vous a pas enseigné ou que des exigences concurrentes vous empêchent d'accomplir la tâche. Quelle que soit la raison, nous pouvons travailler ensemble pour améliorer votre expérience. Nous remplirons ensemble la Feuille de travail liée à l'amélioration d'une tâche (PDF) afin d'examiner des solutions. »

7. La rétroaction que je reçois du leader de mon équipe est constructive.



Les choix de réponse Jamais, Rarement et Parfois sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Souvent est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Le choix de réponse Toujours est affiché en vert et représente des forces potentielles.

Un leader peut motiver – ou démotiver – ses employés par la rétroaction qu'il leur donne. Apprendre à donner de la rétroaction constructive est essentiel pour motiver la croissance et le perfectionnement. Apprendre à poser les bonnes questions peut aider les employés à tirer leurs propres conclusions lorsqu'il s'agit de déterminer les possibilités d'amélioration.

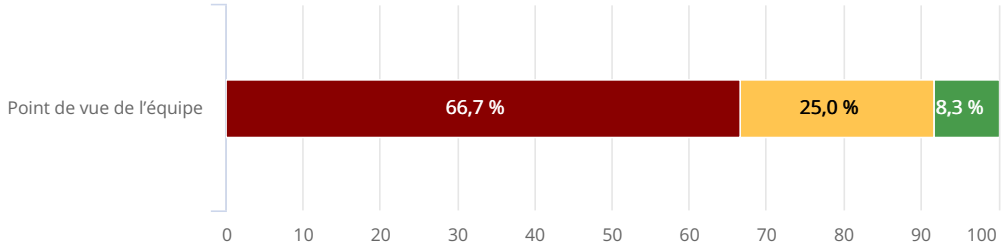
C'est également une bonne idée d'aider les membres de votre équipe à apprendre à recevoir et à percevoir la rétroaction constructive comme du soutien plutôt que comme une menace à leur sécurité d'emploi. Dans Bien interpréter les commentaires négatifs, vous aidez les membres de votre équipe à réfléchir à leur manière de répondre et à ce que signifie réellement le fait de recevoir de la rétroaction constructive. Vous pouvez également en savoir plus sur les préférences individuelles en matière de rétroaction en faisant remplir le formulaire Préférences en matière de rétroaction (PDF) par chaque membre de l'équipe.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'il existait de meilleures façons de donner une rétroaction. Veuillez remplir le formulaire Préférences en matière de rétroaction (PDF) et me le retourner avant le **[date]**. »

8. Le leader de mon équipe tient compte des commentaires de l'équipe lorsqu'il prend des décisions.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Apprendre à Solliciter de la rétroaction et à résister à la rejeter ou à la critiquer peut être difficile. Bien que vous ne puissiez pas toujours faire ce que les membres de votre équipe souhaitent que vous fassiez, démontrer que vous tenez réellement compte de leurs idées et leur demander de quelle manière ils pourraient surmonter les défis que vous percevez peut ouvrir un dialogue axé sur des solutions que vous n'auriez peut-être pas considérées.

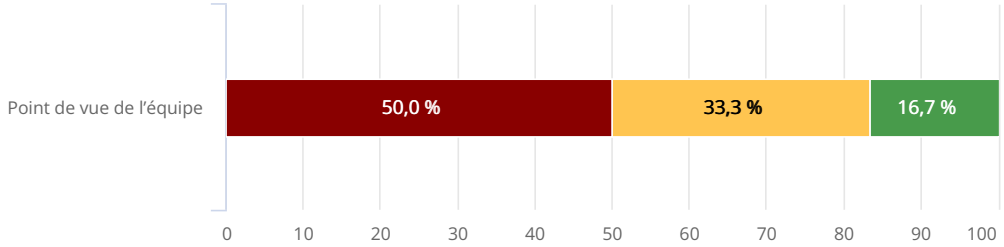
N'importe quel atelier de la série Au programme – Favoriser la sensibilisation peut vous aider à obtenir et à intégrer la rétroaction de votre équipe d'une manière qui respecte les limites liées au temps, aux pouvoirs et aux ressources.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont dit avoir l'impression que leur rétroaction n'est pas prise en compte dans la prise de décision. Bien que certaines décisions prises dans l'organisation soient indépendantes de notre volonté, j'apprécie votre rétroaction sur les décisions qui ont un impact sur notre équipe. J'essaierai dorénavant d'établir un lien plus clair entre votre rétroaction et l'incidence qu'elle a sur mon processus décisionnel. N'hésitez pas à me communiquer l'approche qui vous semble la plus appropriée. »

9. Tous les membres de l'équipe sont tenus responsables de leur rendement.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

En tant que leader, il est important d'appuyer le rendement efficace de chaque membre de l'équipe, et assurer un suivi fait partie du chemin de la réussite. La reddition de comptes n'a pas à être punitive. L'approche de gestion du rendement qui comprend le processus d'amélioration d'une tâche peut vous aider à le faire efficacement.

Il existe également un processus pour aider les membres de votre équipe à se tenir mutuellement responsables d'une manière respectueuse. Cette approche pourrait également contribuer à améliorer la responsabilisation.

En savoir plus

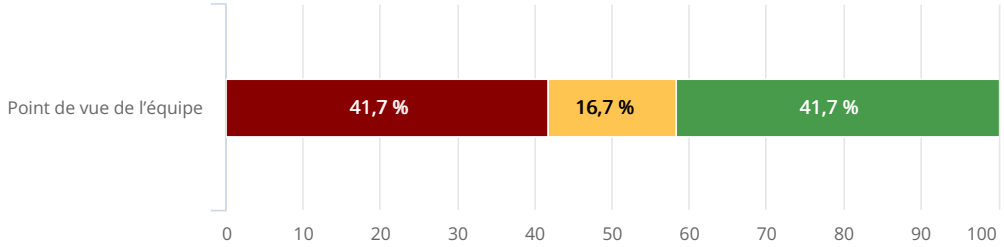
S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils ne pensent pas que tout le monde est tenu responsable de son comportement ou de son rendement de la même manière. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour préciser ce que vous ressentez afin que nous puissions faire mieux. »

Ou

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils ne pensent pas que tout le monde est tenu responsable de son comportement ou de son rendement de la même manière. Nous allons entreprendre un processus de responsabilisation d'équipe afin d'élaborer une stratégie pour nous tenir mutuellement responsables d'une manière respectueuse. »

10. Le leader de mon équipe reconnaît mes contributions individuelles à l'équipe.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

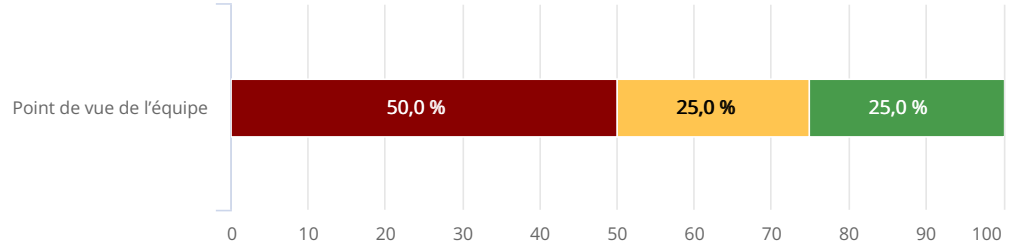
La manière selon laquelle les leaders soulignent les contributions individuelles de chaque membre de l'équipe est un élément de motivation, tout comme le moment. Dans la ressource Stratégies de reconnaissance pour les leaders, vous trouverez des stratégies et des outils pour vous aider à améliorer votre façon d'offrir de la reconnaissance aux membres de votre équipe.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué que la reconnaissance individuelle de leur contribution à notre équipe pourrait être améliorée. J'aimerais que chacun d'entre vous remplisse le formulaire Préférences en matière de reconnaissance (PDF) ci-joint afin que je puisse en savoir plus sur les stratégies que vous préférez. »

11. Le leader de mon équipe aide l'équipe à élaborer des solutions aux problèmes.



Les choix de réponse Jamais, Rarement et Parfois sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Souvent est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Le choix de réponse Toujours est affiché en vert et représente des forces potentielles.

La résolution efficace des problèmes implique de soutenir et d'exiger des approches respectueuses et axées sur la solution des problèmes.

Les ressources
Résolution de problèmes et gestion de conflits psychologiquement saines et Intelligence sociale psychologiquement saine proposent diverses stratégies et techniques pour aider à améliorer l'approche utilisée par votre équipe pour résoudre les problèmes au travail. Dans certains cas, les problèmes sont liés à la culture et à l'environnement de travail. Les
amorces de conversation pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques peuvent vous aider à entamer une conversation susceptible de déboucher sur des solutions à ces problèmes.

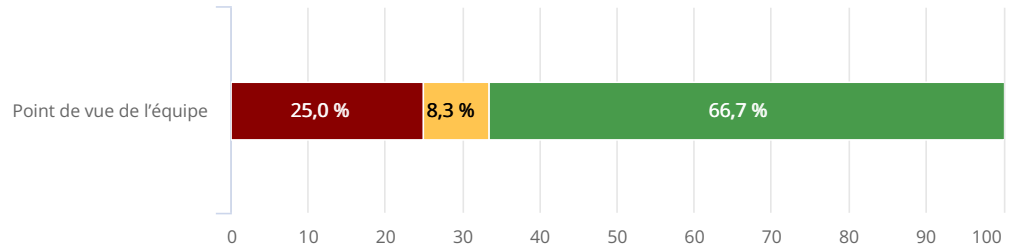
Dans la ressource Activités de renforcement de l'esprit d'équipe, sous la rubrique « Résolution de problèmes », vous trouverez des activités qui peuvent aider à renforcer la confiance et la capacité des membres de votre équipe lorsqu'ils font face à des défis.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Veuillez utiliser **[cette méthode anonyme*]** pour me faire part d'idées sur la façon dont nous pouvons améliorer notre capacité de résoudre les problèmes d'une manière plus efficace en équipe. Toutes les idées sont les bienvenues. »

12. Le leader de mon équipe se soucie de moi en tant qu'individu.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Vous pouvez en effet vous préoccuper de chaque employé en tant que personne, mais ne pas l'exprimer clairement par vos paroles et vos gestes. Apprendre à cerner les problèmes des employés et aider ces derniers à les résoudre avec succès est une compétence importante. Cette ressource propose une approche pour poser des questions, collaborer à la recherche de solutions et préciser les attentes. Tout cela peut vous aider à montrer aux membres de votre équipe que vous vous souciez d'eux en tant que personnes et que vous souhaitez sincèrement appuyer leur réussite.

La ressource Bâtir la confiance – pour les leaders présente 11 compétences fondamentales pour vous aider à établir, à améliorer ou à maintenir des relations de travail positives avec vos employés.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Il ne fait aucun doute que je peux encore m'améliorer en tant que leader. Veuillez utiliser **[cette méthode anonyme*]** pour me faire part de quelques idées utiles sur ce que je pourrais mieux faire pour être un leader idéal. »

Ou

« Je vous remercie de vos réponses à l'Évaluation d'équipe psychologiquement sécuritaire. Alors que je m'efforce d'améliorer l'expérience d'équipe pour chacun d'entre nous, je souhaite également améliorer mes propres approches en tant que leader. Au cours des prochaines semaines, vous recevrez l'Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire dans laquelle vous me donnerez de façon anonyme votre avis sur la fréquence à laquelle j'utilise des stratégies connues pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques. Une fois que j'aurai reçu vos résultats, je partagerai avec vous les changements que vous semblez souhaiter que j'apporte à ma stratégie de leadership. »

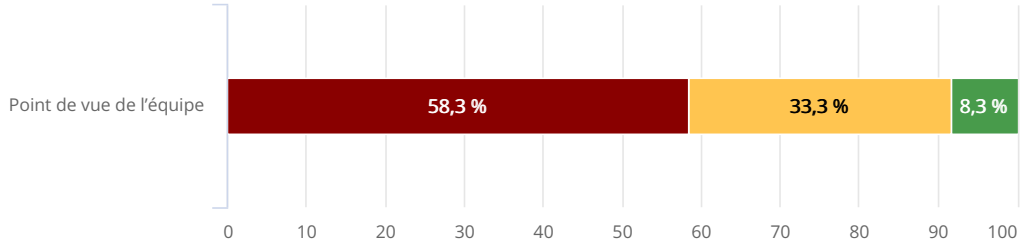
***Remarque :** Le terme « méthode anonyme » renvoie à une approche particulière que le leader a mise en place pour recueillir des commentaires sans aucun renseignement identificatoire. Il peut s'agir par exemple d'une plateforme en ligne, d'une boîte à idées, d'un sondage en ligne ou d'une adresse courriel générique de l'équipe qui ne permet pas d'identifier l'expéditeur. Assurez-vous de remplacer **[cette méthode anonyme*]** dans le texte suggéré sous « En savoir plus » par des instructions claires sur la façon de fournir une rétroaction de façon anonyme.

Stratégies pour les interactions entre les membres de l’équipe

Ces énoncés sont liés à la manière dont les membres de l’équipe interagissent entre eux. Ils peuvent être influencés à la fois par les stratégies de leadership et par le niveau d’inclusion que chaque membre de l’équipe ressent.

Accéder aux ressources pour Stratégies pour les interactions entre les membres de l’équipe.

1. Les membres de mon équipe abordent le travail que nous devons accomplir avec une attitude axée sur les solutions.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les membres de votre équipe n'ont pas une attitude positive et axée sur les solutions. Cela peut être parce qu'ils n'ont pas les ressources, le temps, l'équipement ou les compétences pour réaliser leur travail de manière efficace. Si c'est le cas, il peut être utile de revoir les techniques présentées dans la ressource Gestion du rendement pour comprendre ce qu'il faut faire pour régler ces problèmes. Il se peut que certains membres de votre équipe n'utilisent pas des stratégies d'adaptation saines. Les ressources proposées sur la page Stress lié à la charge de travail des employés peuvent également vous fournir des stratégies utiles.

Le fait d'avoir une intention positive commune pour une réunion, un projet ou une saison peut aider votre équipe à mieux envisager la réussite.

Il peut y avoir des problèmes liés à la manière dont le conflit est résolu ou cela peut être parce que vos employés ont besoin d'aide pour gérer le stress en général. Utiliser le Plan visant à accroître la résilience avec tous les membres de votre équipe est un bon point de départ pour bâtir des stratégies d'adaptation plus saines afin de gérer le stress et les problèmes. Il existe des ressources, comme des diapositives et un guide de l'animateur, qui vous aideront à organiser un atelier pour renforcer la résilience.

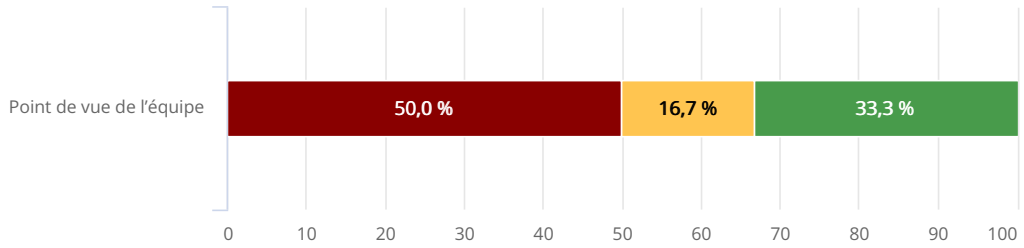
Si les problèmes sont plus complexes, vous pouvez utiliser le processus d'entente d'équipe pour établir un mode de collaboration qui appuie tout le monde.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Je veux que chacun se sente soutenu pour faire son travail efficacement, même lorsque des difficultés surviennent ou que des erreurs sont commises. Pour ce faire, j'aimerais que chacun d'entre vous remplisse cet outil de réflexion sur la charge de travail (PDF) afin que je puisse savoir ce qui pourrait faciliter votre travail. Dans les mois à venir, j'organiserai un entretien individuel avec chacun de vous pour discuter de ce dont vous m'avez fait part. »

2. Mon équipe célèbre ses succès ensemble.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Dans un environnement de travail intense, nous pouvons passer d'un projet ou d'une tâche à l'autre sans jamais nous arrêter pour réaliser les efforts et la contribution de chaque employé. Les questions de comptes rendus peuvent aider l'équipe à prendre conscience de ses efforts, de ses succès et même de ses échecs.

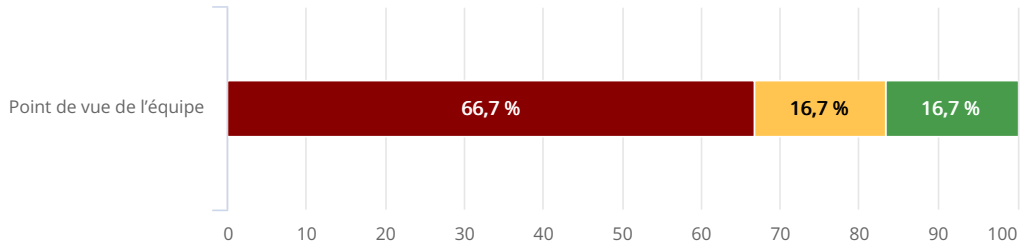
Célébrer les réussites peut aider à stimuler le moral de l'équipe, à prévenir l'épuisement professionnel et à partager les connaissances. Il existe diverses activités, par exemple Reconnaître ses réalisations, Reconnaissance active et précise, Exercice du héros et Reconnaître vos forces, pour inciter chaque membre de l'équipe à célébrer les succès de tous les autres membres.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Veuillez utiliser **[cette méthode anonyme*]** pour me faire part de vos idées sur la façon dont nous pouvons célébrer les succès de l'équipe. Réfléchissez à des moyens d'y parvenir qui soient inclusifs et économiques. Toutes les idées sont les bienvenues. »

3. Mon équipe respecte des limites qui favorisent l'équilibre travail-vie personnelle.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Parce que chaque équipe est unique, la meilleure approche est d'avoir une discussion sur la manière d'appuyer la conciliation travail-vie personnelle. Le matériel de l'atelier Équilibre peut vous aider à animer cette discussion tout en gérant les attentes déraisonnables ou irréalisables. Vous pouvez également partager les conseils présentés dans la ressource Équilibre travail-vie personnelle ou les utiliser pour discuter avec les membres de l'équipe de la meilleure façon de gérer et d'atteindre l'équilibre dans leur vie. Bien que l'équilibre travail-vie personnelle puisse sembler différent pour chaque personne, vous pouvez discuter de l'attente que chaque membre de l'équipe trouve ce qui lui convient. Si certains ont du mal à gérer leurs limites personnelles, vous pouvez leur proposer l'exercice Se fixer des limites saines au travail ou l'aborder dans le cadre d'une discussion d'équipe.

En savoir plus

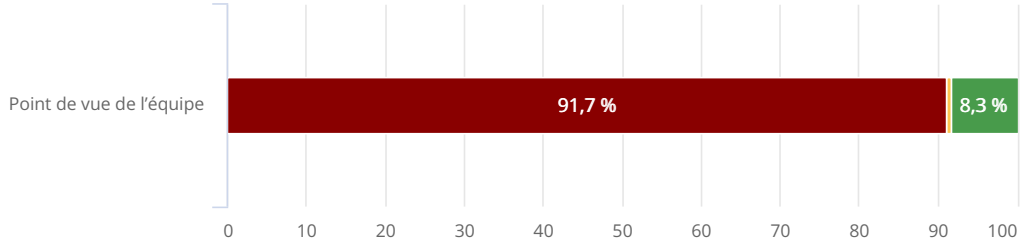
S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué que l'équilibre travail-vie personnelle pose parfois problème. Chaque semaine, je vous enverrai des conseils pour vous aider à cet égard. Je souhaite également savoir comment nous pouvons modifier le travail pour assurer un meilleur équilibre tout en continuant d'atteindre nos objectifs. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part de vos idées sur des modifications à apporter au travail. Toutes les idées sont les bienvenues, et je transmettrai celles qui sont réalisables pour notre équipe. »

Ou

« L'équilibre travail-vie personnelle est différent pour chacun d'entre nous. Certaines personnes veulent une routine établie, tandis que d'autres apprécient la souplesse. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part de vos idées sur la façon de favoriser votre équilibre travail-vie personnelle. Je vous ferai part de toutes les idées qui sont réalisables pour notre équipe, et nous pourrons ensuite discuter des avantages et des inconvénients de chacune d'elles. Par exemple, une idée qui pourrait favoriser votre équilibre travail-vie personnelle pourrait représenter un fardeau pour vos collègues, alors qu'une autre idée pourrait avoir des effets positifs pour tout le monde. »

4. Mon équipe interagit avec respect.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Il existe de nombreuses approches pour améliorer le respect au sein d'une équipe. La plus complète consiste à utiliser le Processus d'entente d'équipe pour établir une définition commune des interactions respectueuses pour votre équipe. Ce processus exige environ 1,5 heure multipliée par le nombre de membres de votre équipe. Si vous n'avez pas le temps de créer une entente d'équipe, chacune des idées suivantes prendra moins d'une demi-journée et contribuera tout de même à une amélioration.

L'atelier Interactions sécuritaires sur le plan psychologique peut aider à montrer comment des comportements peuvent être interprétés comme étant irrespectueux, quelle que soit l'intention.

Des membres de l'équipe se sentent parfois victimes d'un manque de respect à cause de préjugés inconscients ou implicites de la part d'autres membres. Explorez les préjugés inconscients à l'aide du matériel d'atelier, d'activités de renforcement de l'esprit d'équipe et d'autres renseignements pour vous aider à aborder cette question.

L'atelier Courtoisie et respect rassemble les membres de votre équipe pour développer une compréhension commune de ce que signifie, pour eux, la civilité et le respect et déterminer les changements qu'ils souhaitent apporter aux manières qu'ils interagissent entre eux.

Le cours en ligne Être un employé consciencieux traite de la responsabilité de chacun des membres de votre équipe d'être respectueux et de protéger la sécurité psychologique de tous les autres membres. Vous pouvez leur demander de suivre le cours, puis utiliser chacun des modules pour discuter de la façon dont les gens devraient interagir au travail.

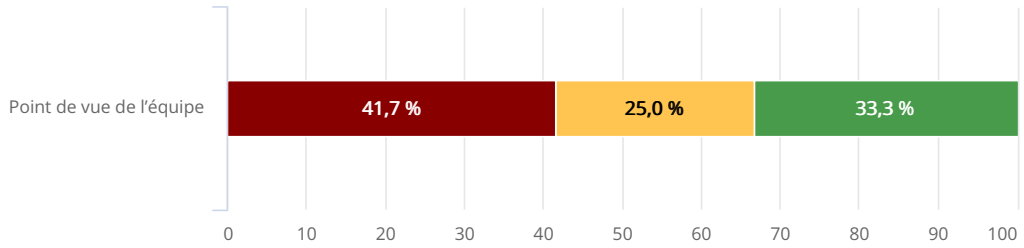
De nombreuses activités de renforcement de l'esprit d'équipe peuvent aider les membres de votre équipe à travailler ensemble dans un climat de respect.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué que les interactions au sein de l'équipe ne sont pas toujours respectueuses. Comme le respect peut signifier différentes choses pour différentes personnes, nous allons nous réunir pour définir à quoi ressemblent la courtoisie et le respect pour notre équipe. Cet atelier de 2,5 heures aura lieu le **[date/heure/emplacement]**. Venez bien préparé à faire une contribution positive. Cette séance ne sera pas axée sur des personnes ou des situations particulières. Elle portera sur la façon dont nous voulons interagir désormais en tant qu'équipe. »

5. Mon équipe est solidaire lorsque l'un de ses membres est contrarié.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Parfois, les gens ne font pas preuve d'empathie en raison d'une supposition qu'ils ont à propos des comportements lorsque quelqu'un est contrarié. Certaines personnes deviennent en colère, d'autres peuvent avoir les larmes aux yeux, alors que d'autres deviennent anxieuses. Lorsque nous apprenons à regarder au-delà des comportements pour tenter de comprendre ce qui les motive, nous pouvons interpréter sans porter de jugement. Cette activité d'équipe peut aider tous les membres de votre équipe à être plus solidaires lorsqu'une personne est contrariée.

Si un collègue vit une période de stress, qui peut être causée notamment par un problème de santé mentale, l'information présentée dans la ressource Aider les collègues en difficulté peut aider les membres de votre équipe à aider leur collègue tout en protégeant leur propre bien-être.

Par ailleurs, les membres de l'équipe ne seront pas solidaires si la culture de votre lieu de travail ou de votre équipe encourage la compétitivité personnelle. Pour vous aider à revoir votre approche, vous pouvez utiliser l'activité d'équipe Améliorer la culture d'équipe. Pour d'autres idées sur la façon de développer la résilience d'équipe, consultez la ressource Protégez votre équipe contre les préjudices psychologiques.

En savoir plus

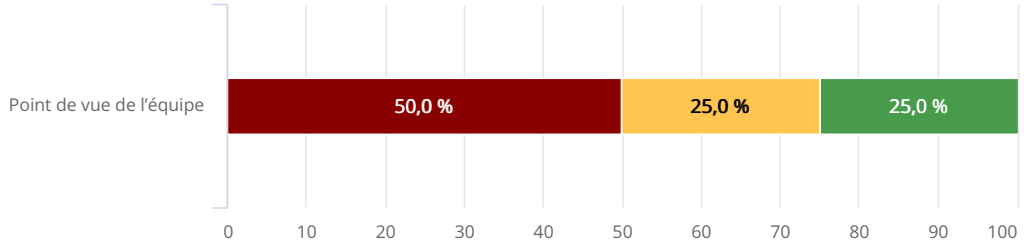
S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué que notre équipe pourrait être plus solidaire lorsqu'un membre est contrarié. Dans une situation de ce genre, certains apprécient qu'on les laisse tranquilles, tandis que d'autres se sentiraient mis à l'écart par ce même geste. Certains veulent parler de ce qu'ils vivent et d'autres préfèrent ne pas le faire. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part de vos idées et impressions au sujet de l'approche suivante :

- Nous nous abstenons de porter des jugements ou de faire des suppositions sur les comportements des autres, car nous ne savons jamais ce qu'une personne vit.
- Si la personne semble être dans une situation de détresse extrême, nous identifions uniquement ce que nous voyons, sans ajouter notre interprétation; par exemple, "Vous semblez trembler" ou "Je vois que vous pleurez" au lieu de "Vous êtes en colère" ou "Vous êtes bouleversé".
- Demandez à la personne s'il y a quelque chose que vous pouvez faire pour l'aider, et ayez confiance qu'elle répondra de la manière qui lui convient. Si la personne répond "Rien" ou "J'ai seulement besoin d'un peu de temps pour moi", respectez son désir.
- Si vous craignez pour la sécurité de cette personne ou d'autres, parlez-en à un membre de la direction afin qu'un soutien approprié puisse être offert à la personne et à d'autres, le cas échéant.

Une fois que j'aurai reçu votre rétroaction sur cette approche, je rédigerai une autre version que nous pourrons regarder ensemble. »

6. Lorsque les échéances d'un projet changent, mon équipe travaille ensemble pour réexaminer nos priorités.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Lorsque les équipes travaillent ensemble à réévaluer les priorités en période de changement, elles sont plus susceptibles de s'engager à atteindre un résultat positif que lorsqu'un changement leur est simplement imposé. Vous pouvez utiliser l'activité d'équipe Cerner et surmonter les obstacles chaque fois que des changements surviennent pour aider à rétablir en quoi consistera désormais la réussite ou le résultat souhaité.

Le fait d'avoir une intention positive commune quant à la façon de gérer les changements apportés à un projet permet de créer une voie plus claire tout en reconnaissant et en gérant le stress potentiel.

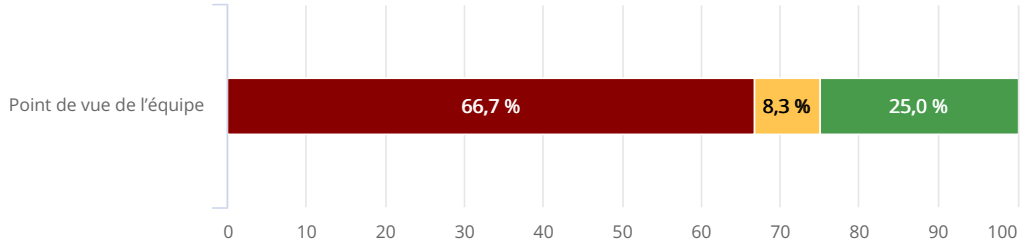
En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué que notre équipe pourrait mieux réévaluer ses priorités lorsque le calendrier d'un projet change. Nous allons nous réunir pour faire un exercice d'équipe qui nous aidera à établir un processus pour y parvenir plus efficacement. »

[Pour une explication plus complète de ce qui sera demandé aux membres de l'équipe et pour leur fournir les questions à l'avance, consultez la ressource Cerner et surmonter les obstacles.]

7. Mon équipe perçoit les contretemps ou les échecs comme des occasions d'apprendre.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Si votre équipe n'apprend pas des contretemps ou des échecs, vous pouvez changer cela par votre manière de donner de la rétroaction. Vous pouvez également présenter aux membres de votre équipe des activités comme Rencontres pour discuter des erreurs commises, Cerner et surmonter les obstacles, Cerner les risques en milieu de travail ou Tirer des leçons du passé pour changer leur manière de penser à un défi et à apprendre de celui-ci.
Tirer parti de la sagesse d'équipe est un atelier à animer qui passe à travers trois activités.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

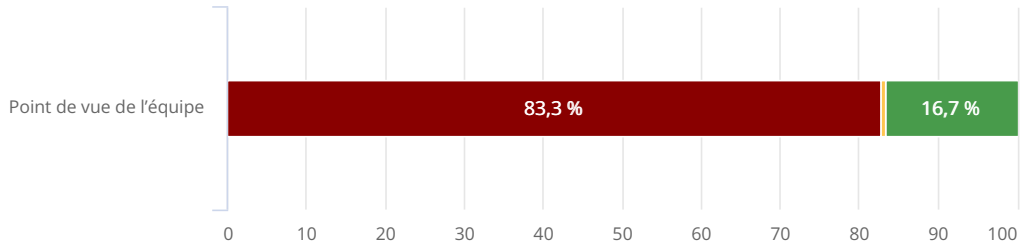
« Certains d'entre vous ont indiqué que notre équipe ne voit pas toujours les leçons à retenir de nos revers ou échecs. Dans toute équipe où l'amélioration continue et l'innovation sont attendues, les erreurs sont inévitables. L'objectif est d'apprendre de nos erreurs. Une façon de le faire consiste à parler de nos expériences, puis à expliquer comment nous avons corrigé l'erreur ou à demander à l'équipe de nous aider à résoudre le problème.

Je débuterai le processus **[insérer quand et où]**. Aux réunions suivantes, chacun d'entre vous devra apporter quelque chose à partager sur un défi qu'il a eu à relever ou une erreur qu'il a commise. »

Ou

« Certains d'entre vous ont indiqué que notre équipe ne voit pas toujours les leçons à retenir de nos revers ou échecs. Bien que personne n'aime échouer, si nous ne tirons pas de leçons de nos échecs, nous sommes beaucoup plus susceptibles de les répéter. J'aimerais que nous réfléchissions à un moyen de partager nos difficultés en toute sécurité et au profit de toute l'équipe. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part de vos idées sur ce qui vous aiderait à partager vos erreurs ou vos échecs en toute sécurité ou sans gêne. Toutes les idées sont les bienvenues, et je partagerai celles qui sont réalisables pour notre équipe. »

8. Mon équipe résout les divergences d'opinions de manière respectueuse.



Les choix de réponse Jamais, Rarement et Parfois sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Souvent est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Le choix de réponse Toujours est affiché en vert et représente des forces potentielles.

Le fait d'enseigner à chaque membre de l'équipe à résoudre par lui-même les conflits interpersonnels peut réduire considérablement votre besoin d'intervenir. Vous pouvez partager Résoudre les conflits personnels avec votre équipe et la faire participer à un jeu de rôles à l'aide de ces stratégies. Il est important de bien comprendre l'incidence que peuvent avoir les différences sur la démarche utilisée pour résoudre les conflits. Dans les pages Web intitulées Soutenir la neurodiversité – pour les leaders et Communiquer avec des employés émotifs, vous trouverez plusieurs conseils et stratégies utiles.

L'élaboration d'une entente d'équipe peut également aider votre équipe à régler les désaccords d'une manière plus respectueuse.

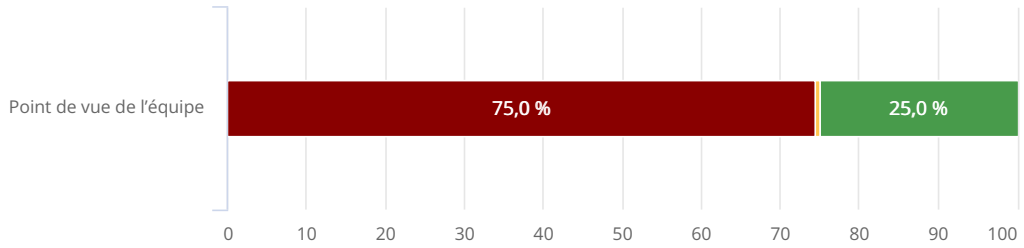
Dans les cas où vous devez intervenir, la ressource Faire face aux conflits – pour les leaders peut vous aider.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Nous vous remercions de votre rétroaction dans l'Évaluation d'équipe psychologiquement sécuritaire. Dans le cadre de notre amélioration continue, nous allons maintenant entreprendre un processus d'entente d'équipe. Cela vous permettra de me dire quel type d'environnement d'équipe est idéal pour nous et comment nous pouvons mieux tenir compte des opinions différentes et résoudre les conflits d'une manière plus respectueuse et efficace. »

9. Tous les membres de l'équipe répondent de leur comportement.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Il peut y avoir de nombreuses raisons pour lesquelles le comportement d'un employé ou d'une employée est problématique. Que le comportement soit lié à un problème de santé mentale, à un facteur de stress de la vie ou à un conflit en milieu de travail, il est important que vous le traitiez de manière à ce qu'il n'ait plus de répercussions négatives sur les autres. Vous trouverez dans la ressource Élaborer des plans pour les employés – pour les leaders un guide étape par étape pour concevoir des solutions aux problèmes de comportement liés au travail.

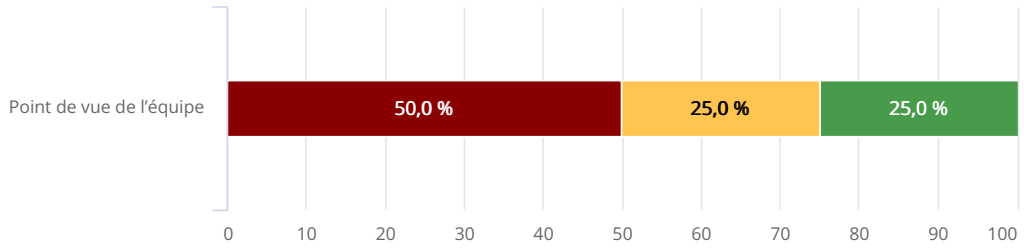
Il est également important que les membres de l'équipe se tiennent mutuellement responsables d'une manière respectueuse. Le processus de responsabilisation de l'équipe peut vous aider à encourager les membres de votre équipe à élaborer leur propre stratégie.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué que les membres de l'équipe ne sont pas tous tenus responsables de leur comportement. J'ai besoin de renseignements supplémentaires pour pouvoir mettre en place un processus qui soit plus équitable pour tous. L'objectif n'est pas de vous plaindre de vos collègues, mais plutôt d'utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part de vos idées sur ce que pourrait être un processus de responsabilisation respectueux et efficace, ainsi que sur les comportements qui ne devraient pas être acceptables au sein de notre équipe. »

10. Les membres de mon équipe s'échangent des commentaires positifs.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

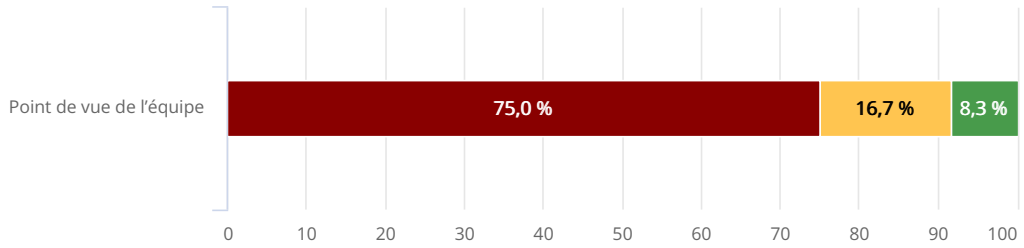
Chaque équipe est légèrement différente dans sa manière d'interagir. Pour développer une compréhension commune de la manière dont les membres de votre équipe vont se soutenir mutuellement, vous pouvez animer des ateliers de discussion en équipe tels que Interactions sécuritaires sur le plan psychologique ou Courtoisie et respect. D'autres activités comme Améliorer la culture d'équipe et Reconnaissance active et précise peuvent également vous aider.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Bien que j'aie la responsabilité première de donner une rétroaction, les réponses aux questions de l'Évaluation d'équipe psychologiquement sécuritaire indiquent qu'une rétroaction des membres de votre équipe peut aussi avoir un effet positif. Pour favoriser une rétroaction efficace entre tous les membres de l'équipe, nous allons participer à une activité le **[date/heure/emplacement]** au cours de laquelle nous découvrirons une méthode de rétroaction précise et active. Par la suite, nous nous encouragerons les uns les autres, y compris moi-même, à utiliser cette approche aussi souvent que possible. »

11. Les membres de mon équipe se soutiennent dans leurs succès respectifs.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Enseigner aux membres de votre équipe pourquoi, quand et comment fournir une Reconnaissance active et précise est important. Cela peut faire partie des réunions d'équipe où les gens soulignent les bons coups des autres, ou vous pouvez afficher un tableau de gratitude ou d'appréciation où les gens peuvent s'exprimer, mais le plus important est d'encourager les gens à souligner les efforts des autres en temps voulu. Vous pouvez encourager cette démarche au début du processus d'orientation et continuer de l'appuyer et de la renforcer par la suite.

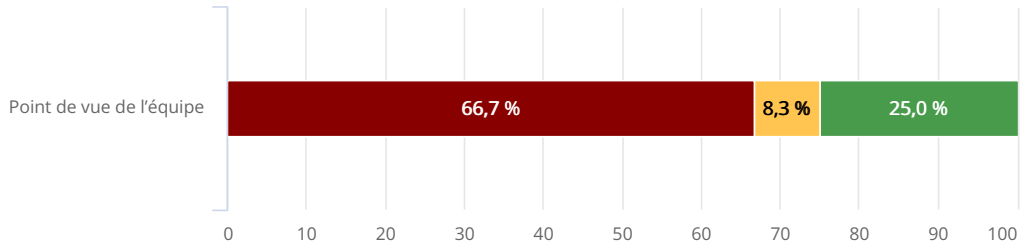
Une fois que vous aurez enseigné cette compétence à votre équipe, vous pourrez créer une occasion régulière de l'utiliser en animant l'activité d'équipe Reconnaître ses réalisations.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Bien que j'aie la responsabilité première de vous appuyer dans votre travail, les réponses aux questions de l'Évaluation d'équipe psychologiquement sécuritaire indiquent qu'un soutien de la part des membres de votre équipe peut aussi avoir un effet positif. Pour nous améliorer à cet égard, nous allons participer à une activité le **[date/heure/emplacement]**, au cours de laquelle nous découvrirons une façon de nous entraider au sein de l'équipe. Nous nous encouragerons ensuite les uns les autres, y compris moi-même, à utiliser cette approche aussi souvent que possible. »

12. Je peux influer sur les décisions d'équipe importantes.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Avoir une influence sur les décisions et participer à la prise de décision sont deux choses différentes. Il est important de définir clairement ce qui peut être influencé ou modifié avant le début de la discussion. La tenue de l'atelier Participation et influence peut aider à définir les possibilités et les limites liées à la prise de décision.

Pour d'autres idées, consultez la ressource Actions fondées sur des données probantes pour la participation et influence.

Même lorsque les décisions concernant les tâches à accomplir ne sont pas ouvertes à la discussion, vous pouvez réunir l'équipe pour créer une intention positive commune quant à la façon d'accomplir les tâches.

En savoir plus

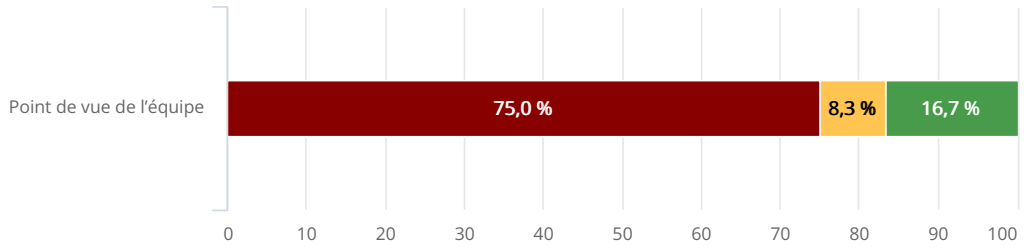
S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils n'ont pas l'impression d'avoir une quelconque influence sur les décisions de l'équipe. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour indiquer les types de décisions sur lesquelles vous aimeriez avoir plus d'influence. Bien que certaines décisions soient indépendantes de ma volonté, je veux que chacun sente que ses opinions et ses idées comptent. »

Ou

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils n'ont pas l'impression d'avoir une quelconque influence sur les décisions de l'équipe. Bien que certaines décisions soient indépendantes de ma volonté, je veux que chacun sente que ses opinions et ses idées comptent. Comme cela peut signifier différentes choses pour différentes personnes, nous allons nous réunir pour définir à quoi ressemblent la participation et l'influence pour notre équipe. Cet atelier de 2,5 heures aura lieu le **[date/heure/emplacement]**. Venez bien préparé à faire une contribution positive en réfléchissant à des idées créatives pour que votre voix soit entendue et que vos opinions soient prises en compte dans les décisions qui ont une incidence sur votre travail. »

13. Les facteurs de stress au travail sont gérables.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Si vous observez des facteurs de stress qui touchent les membres de votre équipe, vous pouvez les aborder directement. Par exemple, si le problème concerne les exigences psychologiques, l'équilibre travail-vie personnelle, l'intimidation ou les problèmes de santé mentale comme le stress, il existe des ressources.

Si vous pensez que la charge de travail est le principal facteur de stress, vous trouverez des stratégies dans la ressource Stress lié à la charge de travail des employés , ou vous pouvez animer l'atelier Gestion de la charge de travail pour engager votre équipe dans une discussion sur des solutions potentielles.

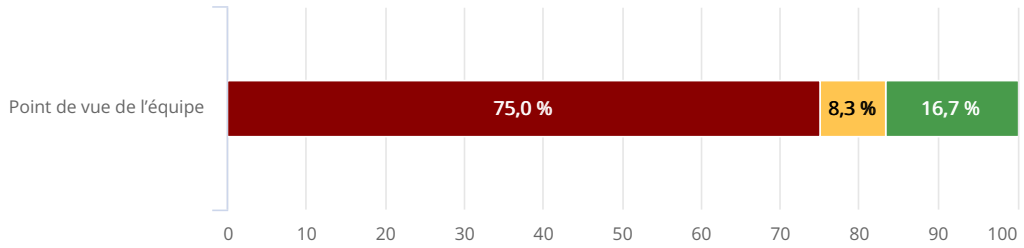
Si vous ne savez pas quels sont les défis, vous pouvez consulter les stratégies proposées dans la ressource La résilience – pour les équipes.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué que les facteurs de stress au travail sont parfois accablants. Je souhaite comprendre ce que cela signifie pour pouvoir prendre des mesures. Veuillez utiliser **[cette méthode anonyme*]** pour me faire part de tous les facteurs de stress que vous vivez au travail, même ceux qui peuvent sembler mineurs, car si nous pouvons en éliminer quelques-uns, il sera peut-être plus facile de gérer ceux que nous ne pouvons pas éliminer. »

14. Mon travail compte pour mon équipe.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Veiller à ce que les employés aient l'impression que leur travail est important peut être aussi simple que souligner de quelle manière chaque personne contribue pour faire une différence dans l'équipe. Vous pouvez mettre en évidence quelques exemples chaque semaine à l'aide de quelques phrases lors d'une réunion ou dans un bulletin d'information. Par exemple, dire « Puisque Paul a livré le courrier si rapidement jeudi, j'ai été en mesure de répondre immédiatement au client. » C'est important de faire ceci devant les autres membres de l'équipe afin que chacun apprenne à apprécier les contributions des autres.

Voici quelques activités d'équipe pertinentes :

- Reconnaître ses réalisations. Animez cette activité de renforcement de l'esprit d'équipe pour reconnaître les réalisations des membres de l'équipe.
- Améliorer la culture d'équipe. Cette activité de renforcement de l'esprit d'équipe aide à poser les bonnes questions et à porter une attention particulière aux réponses.
- Reconnaître vos forces. Cette activité de renforcement de l'esprit d'équipe aide les membres de l'équipe à réfléchir aux forces que les autres apportent à l'équipe et à les articuler.
- Rencontres d'équipe. Célébrer les réussites de chacun et appuyer les autres en difficulté renforce l'équipe et sa résilience organisationnelle.

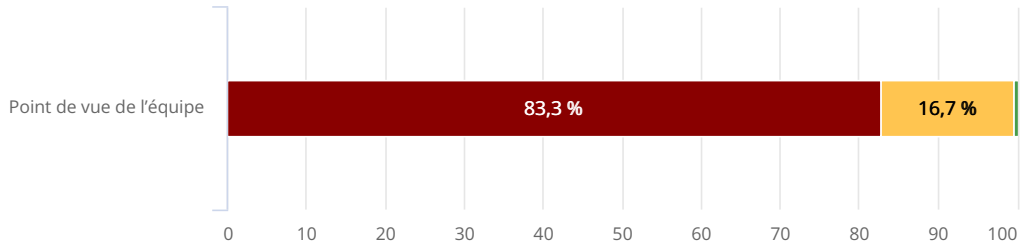
Si la majorité des membres de votre équipe ont l'impression que leur travail n'a pas d'importance, il ne s'agit peut-être pas d'un problème individuel. Le fait de travailler ensemble à la création d'un énoncé de mission de l'équipe peut aider votre équipe à voir son impact sur l'organisation et à en retirer un sentiment de fierté.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'il était important que les membres de l'équipe reconnaissent les contributions de chacun. Je crois aussi qu'il est important que chacun reconnaisse et valorise le travail des autres. Pour ce faire, je demanderais à chacun d'entre vous d'écrire au moins trois points sur le travail que vous faites et la manière dont celui-ci influe sur l'équipe, nos produits ou services et l'organisation. Je vais recueillir ces points et supprimer les noms. Ensuite, en équipe, nous les lirons à voix haute et devinerons à qui ils appartiennent. Je me permettrai de les améliorer ou de les modifier si j'estime que vous n'avez pas décrit adéquatement votre contribution. Veuillez me les remettre d'ici le **[date]**. »

15. J'ai à cœur le succès de mon équipe.



Les choix de réponse Jamais, Rarement et Parfois sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Souvent est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Le choix de réponse Toujours est affiché en vert et représente des forces potentielles.

Il s'agit d'une question fondamentale liée au niveau de mobilisation des membres de votre équipe. L'atelier Engagement aide à découvrir ce qu'il faudrait pour que les personnes s'engagent pleinement dans la réussite de votre équipe.

Une façon d'améliorer l'engagement d'équipe consiste à se réunir pour créer une intention positive commune au sujet de l'équipe, d'un projet ou d'un événement.

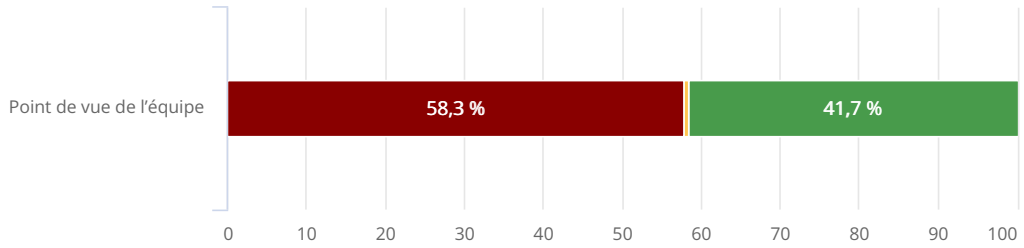
Travailler ensemble à la création d'un Énoncé de raison d'être d'équipe peut renforcer l'engagement face à la réussite de l'équipe en aidant les membres à voir l'impact positif de l'équipe sur l'organisation.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils ne se sentent pas engagés envers l'équipe. Nous allons nous réunir pour réfléchir à des moyens de favoriser l'engagement de chacun d'entre vous. Cet atelier de 2,5 heures aura lieu le **[date/heure/emplacement]**. Venez bien préparé à faire une contribution positive en réfléchissant à ce qui vous permet, ou permettrait, de vous sentir investi dans la réussite de votre équipe au travail. Cette séance ne sera pas axée sur des personnes ou des situations particulières. Elle portera plutôt sur la façon dont nous voulons désormais interagir en tant qu'équipe. »

16. Les membres de mon équipe reconnaissent les efforts de chacun.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

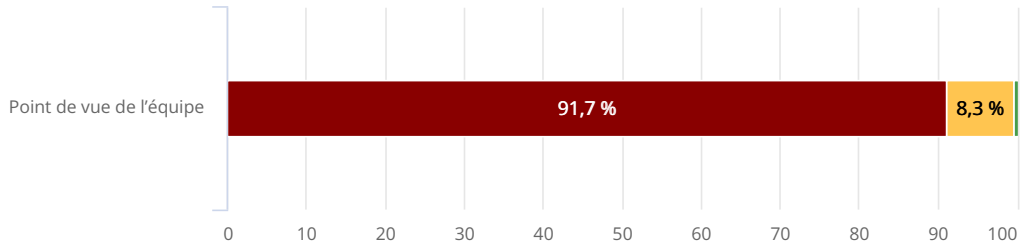
Encourager les membres de l'équipe à souligner les réussites et les contributions de leurs collègues promeut la cohésion de l'équipe. Les activités d'équipe comme Reconnaître vos forces, Reconnaître ses réalisations et Reconnaissance active et précise aident à commencer ou à améliorer cette approche.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Bien que j'aie la responsabilité première de reconnaître vos efforts au travail, les réponses aux questions de l'Évaluation d'équipe psychologiquement sécuritaire indiquent que la reconnaissance donnée par les membres de votre équipe peut aussi avoir un effet positif. Pour nous aider à améliorer la reconnaissance, nous participerons à une activité le **[date/heure/emplacement]**, au cours de laquelle nous découvrirons une approche pour offrir de la reconnaissance au sein de l'équipe. Nous nous encourageons ensuite les uns les autres, y compris moi-même, à utiliser cette approche aussi souvent que possible. »

17. Mon équipe est respectée au sein de notre organisation.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Il est probable que vous, en tant que leader, receviez souvent des félicitations pour le travail de votre équipe. Assurez-vous chaque fois de les transmettre à tous les membres de votre équipe. Si votre équipe ne reçoit pas d'éloges ou de marques de respect, commencez à faire valoir ou à promouvoir ce qu'elle apporte à l'organisation pour aider à changer la perception des autres.

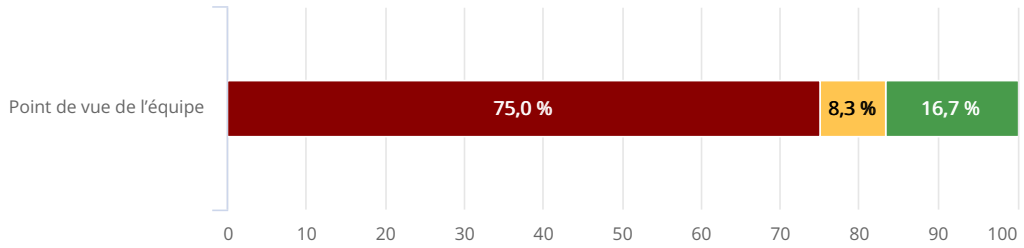
L'élaboration en équipe d'un Énoncé de raison d'être d'équipe, que vous pouvez diffuser à l'échelle de l'organisation, peut non seulement clarifier la contribution de votre équipe, mais aussi améliorer le moral de cette dernière.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part de vos idées sur les façons d'améliorer le respect envers notre équipe au sein de l'organisation. Veuillez indiquer comment, selon vous, les personnes à l'extérieur de notre équipe font ou peuvent faire preuve de respect. Par exemple, une personne peut faire preuve de respect en demandant l'avis de notre équipe durant un processus de planification ou d'élaboration. Si ce n'est pas le cas actuellement, nous devrions peut-être transmettre nos idées d'innovation et d'amélioration d'une manière plus proactive. Toutes les idées sont les bienvenues. »

18. Je me sens comme un membre valorisé de mon équipe.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Pour se sentir valorisé, il faut aussi valoriser ses propres efforts. Demandez aux membres de votre équipe de reconnaître leurs propres contributions et réalisations quotidiennes. Cela pourrait faire l'objet d'une discussion de suivi avec chaque membre de l'équipe ou faire partie d'un processus continu. Ou encore, vous pourriez choisir quelques-uns des moments marquants de la semaine ou du mois pour en parler lors des réunions d'équipe. Assurez-vous d'inclure aussi bien les petites que les grandes réalisations.

Les activités d'équipe comme Reconnaître vos forces, Reconnaître ses réalisations ou Reconnaissance active et précise aident chaque membre de votre équipe à se sentir valorisé.

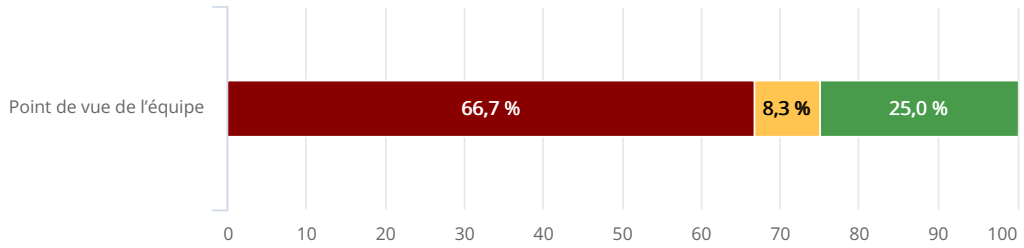
Si votre équipe ne pense pas que son travail est apprécié à sa juste valeur, vous trouverez diverses stratégies dans la ressource Stratégies de reconnaissance pour les leaders.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Dans notre quotidien chargé, nous ne réalisons pas toujours les efforts ou les contributions des membres de notre équipe. Il est tout aussi important que vous puissiez reconnaître vos propres réalisations. Au cours des deux prochaines semaines, j'aimerais que vous notiez chaque jour une contribution positive que vous avez apportée, quelle qu'en soit l'importance, et une chose que vous avez accomplie. J'aimerais que vous me les envoyiez par courriel à la fin de chaque journée. »

19. Je me réjouis de faire partie de mon équipe.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Si les membres de votre équipe n'aiment pas faire partie de leur équipe, cela peut être en raison de conflits en cours. La ressource Faire face aux conflits – pour les leaders propose une façon de gérer les conflits entre collègues qui met l'accent sur les solutions plutôt que sur le conflit.

Les Activités de renforcement de l'esprit d'équipe peuvent également appuyer la cohésion, la communication et l'efficacité de l'équipe. Ces éléments sont particulièrement utiles puisqu'ils mobilisent directement les membres de l'équipe afin d'améliorer leur manière de gérer le stress en milieu de travail et leurs interactions avec les autres.

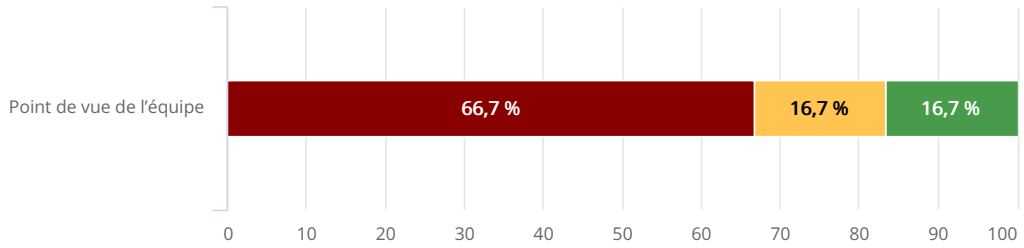
Pour ceux qui se réjouissent normalement de faire partie de leur équipe, un changement à cet égard pourrait être un signe ou un symptôme d'épuisement professionnel. Gestion de l'épuisement professionnel pour les leaders présente de l'information pour déceler et prévenir l'épuisement au travail et intervenir. Ces stratégies peuvent protéger les personnes surperformantes et celles qui se rétablissent suite à un épuisement.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué à quel point ils sont heureux de faire partie de cette équipe. Mon objectif est qu'il en soit ainsi pour tous les membres de l'équipe, du moins la plupart du temps. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part de toutes les raisons pour lesquelles vous êtes déjà heureux de faire partie de cette équipe ou des façons dont vous pourriez l'être encore plus. J'en tiendrai compte durant l'élaboration d'un plan d'amélioration continue. »

20. Je tire de la fierté du travail que j'accomplis.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Il existe au moins trois côtés à cet énoncé. Le premier est si la personne a l'impression que le travail qu'elle accomplit est fait de manière adéquate. Si ce n'est pas le cas, elle peut avoir besoin de davantage de formation afin de se sentir compétente pour accomplir le travail à faire. L'approche de la gestion du rendement favorable peut aider avec cela.

Une autre façon de l'interpréter consiste à déterminer si la personne a le sentiment que le travail qu'elle fait est valorisé par son équipe. Cela peut venir de la façon dont ses pairs et vous, en tant que leader, reconnaissez ses efforts. Si la personne ne sent pas que son travail est apprécié, vous trouverez plusieurs stratégies dans la ressource Stratégies de reconnaissance pour les leaders.

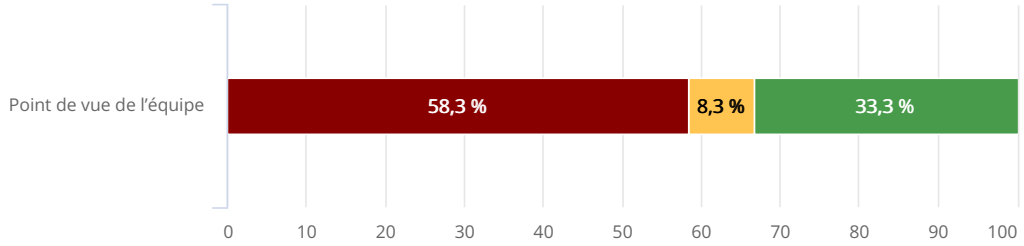
Il se peut aussi que le travail accompli soit en contradiction avec ses valeurs personnelles ou qu'il ne tire pas parti de ses forces. Dans ces situations, vous pouvez avoir une conversation avec l'employé pour comprendre ce qui doit être différent pour lui permettre d'être fier de son travail.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué à quel point ils sont fiers de leur travail. Mon objectif est qu'il en soit ainsi pour tous les membres de l'équipe, du moins la plupart du temps. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part de toutes les raisons pour lesquelles vous êtes fier du travail que vous faites et ce qui manque pour en tirer encore plus de fierté. J'en tiendrai compte durant l'élaboration de mon plan d'amélioration continue. »

21. Lorsque je commets des erreurs au travail, je peux en tirer des leçons et passer à l'étape suivante.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Lorsque les membres de votre équipe craignent de commettre une erreur ou se font des reproches après coup s'ils en commettent une, ils peuvent avoir de la difficulté à voir les erreurs comme quelque chose d'inévitable qui fait partie de l'apprentissage et qui devrait être communiqué pour aider les autres. De plus, être honnête à propos de ses erreurs signifie qu'elles ne demeureront probablement pas cachées jusqu'à un moment de crise. Certaines activités d'équipe aident à modifier ce comportement, notamment Rencontres pour discuter des erreurs commises et Bien interpréter les commentaires négatifs. L'activité Tirer des leçons du passé peut aider les employés plus expérimentés à parler d'erreurs ou de difficultés qu'ils ont connues et à expliquer en quoi elles leur ont été bénéfiques ou profitables.

Par ailleurs, si les personnes ne se sentent pas à l'aise de parler de leurs erreurs, c'est peut-être parce qu'elles ne savent pas comment vous, leur leader, réagirez. Dans Bâtir la confiance pour les leaders, vous explorez les compétences de base en matière de confiance et les manières d'améliorer le niveau d'aise du personnel avec vous.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Dans toute organisation ayant des attentes d'amélioration continue et d'innovation, les erreurs sont inévitables. L'objectif est d'apprendre de nos erreurs. Une façon d'y parvenir consiste à parler de nos expériences, en expliquant comment nous avons corrigé l'erreur ou en demandant à l'équipe de nous aider à résoudre le problème.

Je débuterai le processus, et aux réunions suivantes, chacun d'entre vous devra apporter quelque chose à partager sur un défi qu'il a eu à relever ou une erreur qu'il a commise. »

***Remarque :** Le terme « méthode anonyme » renvoie à une approche particulière que le leader a mise en place pour recueillir des commentaires sans aucun renseignement identificatoire. Il peut s'agir par exemple d'une plateforme en ligne, d'une boîte à idées, d'un sondage en ligne ou d'une adresse courriel générique de l'équipe qui ne permet pas d'identifier l'expéditeur. Assurez-vous de remplacer **[cette méthode anonyme*]** dans le texte suggéré sous « En savoir plus » par des instructions claires sur la façon de fournir une rétroaction de façon anonyme.

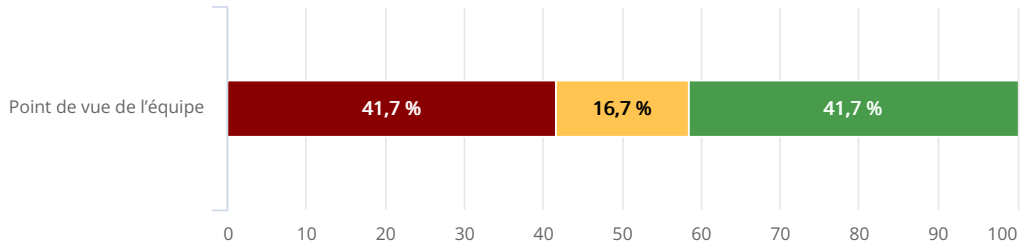
Rapport d’Évaluation d’équipe psychologiquement sécuritaire

Stratégies d’inclusion

Ces énoncés sont relatifs au niveau d’inclusion et d’appartenance que chaque membre de l’équipe ressent.

Accéder aux ressources pour Stratégies d’inclusion.

1. Je suis traité équitablement dans notre équipe.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

L'équité est subjective. Si des gens dans votre équipe ont l'impression de ne pas être traités équitablement, cela peut être parce qu'il y a de la discrimination qui doit être traitée immédiatement. Nous avons tous des préjugés implicites et ils sont souvent inconscients. La sensibilisation réduit les dommages causés. Cette impression peut aussi découler du fait qu'ils ne font pas confiance à vos motivations ou qu'ils ne comprennent pas vos processus de prise de décision. Dans tous les cas, ces liens vous mèneront vers des ressources utiles.

En savoir plus

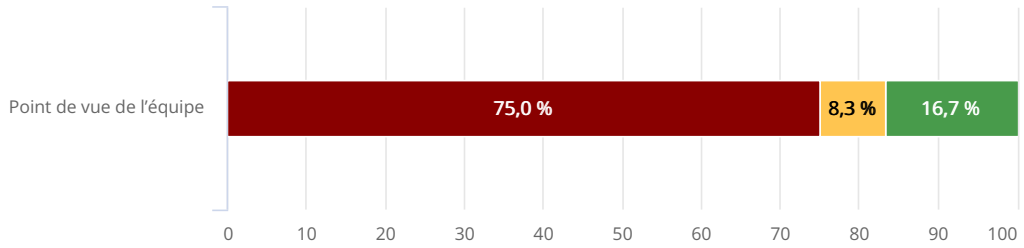
S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils n'ont pas toujours l'impression d'être traités équitablement au sein de notre équipe. Je souhaite comprendre ce que cela signifie pour pouvoir prendre des mesures. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part d'exemples de situations où vous trouvez que vous (ou quelqu'un d'autre) n'êtes pas traité équitablement au sein de notre équipe. Je vous suis très reconnaissant de m'aider à éliminer tout préjugé intentionnel ou inconscient. »

Ou

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils n'ont pas toujours l'impression d'être traités équitablement au sein de notre équipe. Nous allons nous réunir pour en apprendre davantage sur la façon dont cela peut se produire et comment nous pouvons faire mieux. Cet atelier d'une heure sur les préjugés implicites aura lieu le **[date/heure/emplacement]**. »

2. Mes collègues me traitent avec respect.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Ceci est essentiel pour une équipe psychologiquement sécuritaire. Vous, en tant que leader, pouvez être aussi respectueux que possible, mais si les membres de votre équipe sont irrespectueux les uns envers les autres, ils ne se sentiront pas en sécurité. Il vous est impossible de faire la police lors de chaque interaction, donc vous devez amener les membres de l'équipe à développer leur propre entente sur la manière d'interagir et vous devez mettre un processus en place pour qu'ils se tiennent responsables l'un de l'autre. Ce n'est que lorsque ce processus échoue qu'ils doivent venir vous voir pour que vous imposiez le respect. Vous pouvez commencer avec l'atelier Au programme - Courtoisie et respect afin de déterminer ce qui est important pour les membres de votre équipe. Vous pouvez également élaborer une entente d'équipe en rencontrant chaque membre de l'équipe pour créer une entente à laquelle tout le monde peut adhérer.

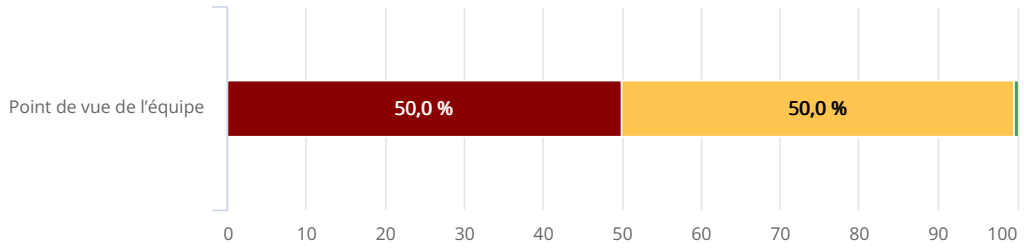
Vous pourriez également utiliser l'atelier Interactions sécuritaires sur le plan psychologique pour aider les gens à mieux comprendre les conséquences non souhaitées de leurs propos et comportements.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué que les interactions au sein de l'équipe ne sont pas toutes respectueuses. Nous avons tous droit à un environnement de travail sécuritaire, ce qui va au-delà de la sécurité physique et comprend la sécurité psychologique. Cela signifie que nos façons d'interagir et de communiquer ne font pas de tort aux autres. Cet atelier de trois heures sur les interactions sécuritaires sur le plan psychologique aura lieu le **[date/heure/emplacement].** Ensemble, nous allons discuter et réfléchir au type d'environnement de travail que nous voulons créer. Dans cet atelier, nous examinerons les conséquences non souhaitées de nos propos et comportements, les suppositions que nous faisons sur les autres et la signification du courage moral pour notre milieu de travail. »

3. Je me sens à l'aise d'être moi-même au travail.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Ce n'est pas tout le monde qui souhaite partager tous les aspects de sa personne au travail. L'objectif est de faire en sorte que ce soit sécuritaire, au lieu de s'y attendre ou de le forcer. Être soi-même en toute sécurité signifie que l'on n'a pas à cacher une partie de soi par crainte d'être jugé, ridiculisé ou harcelé. Les ateliers Soutien psychologique et social, Préjugés inconscients et Courtoisie et respect peuvent vous aider à cet égard. Examinez chacun de ces ateliers et décidez lequel pourrait être le plus efficace pour votre équipe. Il s'agit d'une autre situation où l'élaboration d'une Entente d'équipe est utile.

En savoir plus

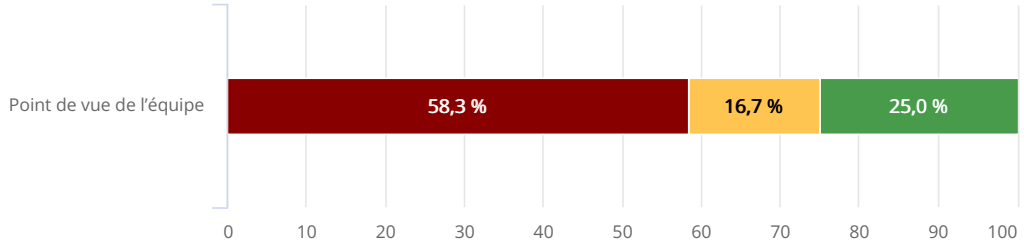
S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils ne se sentent pas toujours à l'aise d'être eux-mêmes au travail. Je souhaite comprendre ce que cela signifie pour pouvoir prendre des mesures. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part d'exemples de situations où vous (ou quelqu'un d'autre) n'êtes pas à l'aise d'être vous-même au travail. Je vous suis très reconnaissant de m'aider à rendre notre équipe de travail plus inclusive. »

Ou

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils ne se sentent pas toujours à l'aise d'être eux-mêmes au travail. Nous allons nous réunir pour en apprendre davantage sur la façon dont cela peut se produire de façon accidentelle et comment nous pouvons faire mieux. Cet atelier d'une heure sur les préjugés inconscients aura lieu le **[date/heure/emplacement]**. »

4. Si une personne à l'extérieur de notre équipe se comportait de manière difficile, les membres de mon équipe me soutiendraient.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Savoir que quelqu'un vous soutient est une partie importante de la sécurité psychologique. Plus les membres de votre équipe se soutiennent mutuellement, plus ils se sentiront en sécurité et partageront leurs inquiétudes et leurs défis. Cela peut ensuite prévenir que des situations de crises ou de plus gros problèmes soient cachés ou puissent s'envenimer. Le Processus d'entente d'équipe peut être utilisé pour décider ce qu'apporter du soutien signifie pour les membres de votre équipe ainsi que les mesures précises qui renforceront cette idée ou lui nuiront.

Quelques-unes des questions figurant dans la ressource Amorces de conversation pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques peuvent également aider à tenir une discussion sur le genre de soutien que les membres de votre équipe veulent obtenir.

En savoir plus

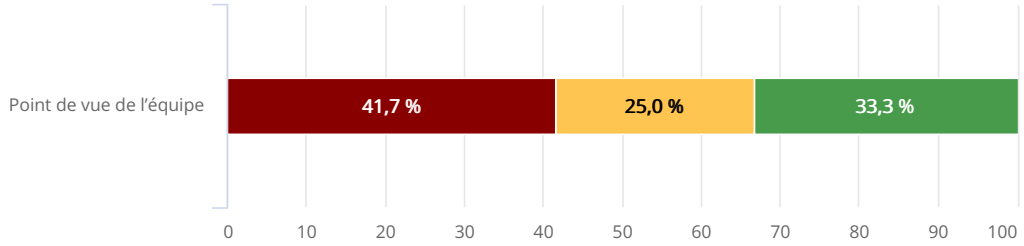
S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Nous vous remercions de votre rétroaction dans l'Évaluation d'équipe psychologiquement sécuritaire. Dans le cadre de notre amélioration continue, nous allons maintenant entreprendre un processus d'entente d'équipe. Cela vous permettra de me dire quel genre d'environnement d'équipe est idéal pour nous et comment nous pouvons mieux nous entraider. »

Ou

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils n'ont pas l'impression que les membres de l'équipe les appuieraient si une personne extérieure à l'équipe créait une difficulté. Je souhaite comprendre le genre de soutien que vous aimeriez recevoir si cela se produisait, à la fois de ma part et de la part des autres membres de l'équipe. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part de vos idées sur ce qui serait le plus apprécié, ainsi que des exemples de difficultés que vous pourriez avoir avec des personnes extérieures à notre équipe. »

5. Chacun des membres de mon équipe a droit de parole dans l'établissement des priorités de travail.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Les priorités peuvent être hors du pouvoir des membres de l'équipe et parfois même hors de votre pouvoir à titre de leader. Discuter avec les membres de l'équipe sur ce qu'ils peuvent influencer améliorera l'engagement et la motivation. Même lorsque la priorité n'est pas négociable, discuter avec les membres de l'équipe pour savoir comment ils respecteront les priorités et les délais du travail est bénéfique. Il est très important d'encourager chaque membre de l'équipe à participer à ces conversations. Afin d'arriver à une approche pour réaliser ceci efficacement, vous pouvez utiliser l'atelier Participation et influence avec votre équipe.

L'activité d'équipe Cerner et surmonter les obstacles peut être utilisée en tout temps pour revoir les priorités ou en discuter.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

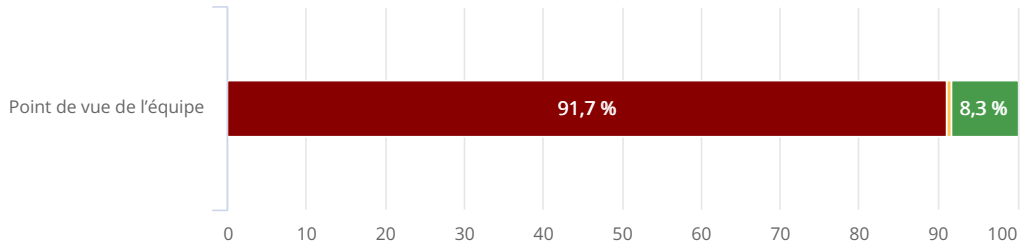
« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils ont l'impression que les membres de l'équipe n'ont pas tous leur mot à dire dans l'établissement des priorités au travail. Bien que certaines priorités soient indépendantes de ma volonté, je veux que chacun sente que ses opinions et ses idées comptent. Comme cela peut signifier différentes choses pour différentes personnes, nous allons nous réunir pour définir à quoi ressemblent la participation et l'influence pour notre équipe. Cet atelier de 2,5 heures aura lieu le **[date/heure/emplacement]**. Venez bien préparé à faire une contribution positive en réfléchissant à des idées créatives pour que votre voix soit entendue et que vos opinions soient prises en compte dans les décisions qui ont une incidence sur votre travail. »

Ou

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils ont l'impression que les membres de l'équipe n'ont pas tous leur mot à dire dans l'établissement des priorités au travail. Bien que certaines priorités soient indépendantes de ma volonté, je veux que chacun sente que ses opinions et ses idées comptent. Nous allons nous réunir pour faire un exercice d'équipe qui nous aidera à trouver un processus plus efficace. »

[Pour une explication plus complète de ce qui sera demandé aux membres de l'équipe et pour leur fournir les questions à l'avance, consultez la ressource Cerner et surmonter les obstacles**.]**

6. Je me sens en sécurité lorsque je travaille avec mon équipe.



Les choix de réponse Jamais, Rarement, Parfois et Souvent sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Toujours est affiché en vert et représente des forces potentielles.

Se sentir en sécurité physiquement est autant lié au fait d'être intimidé ou menacé par d'autres qu'aux autres protocoles de sécurité. Pour comprendre ce que cela signifie réellement, vous pourriez demander à chaque membre de l'équipe de vous dire ce que représente pour lui le sentiment de sécurité au sein de l'équipe, ou vous pourriez animer l'atelier Protection de la sécurité physique ou l'atelier Protection psychologique, selon ce qui vous semble répondre le mieux au besoin cerné.

Vous pouvez également utiliser quelques-unes des questions fournies dans la ressource Amorces de conversation pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques pour tenir une discussion sur les façons d'améliorer la sécurité psychologique pour votre équipe.

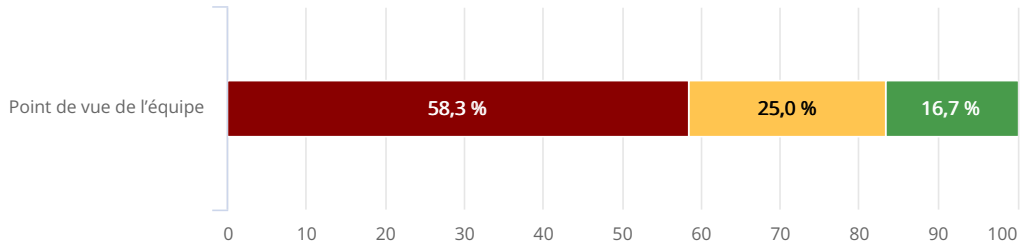
Vous trouverez aussi d'autres stratégies sur la page Protéger votre équipe contre les dommages psychologiques.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils ne se sentent pas toujours en sécurité lorsqu'ils travaillent avec leur équipe. Je souhaite comprendre ce que cela signifie pour pouvoir prendre des mesures. Veuillez utiliser **[cette méthode anonyme*]** pour me faire part d'exemples de situations où vous (ou quelqu'un d'autre) pourriez ne pas vous sentir en sécurité sur le plan physique ou psychologique. »

7. Je me sens à l'aise de demander de l'aide aux membres de mon équipe.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

À titre de leader, vous voulez créer une relation où les membres de l'équipe se sentent à l'aise de vous demander de l'aide, mais s'ils se sentent plus à l'aise de demander de l'aide aux autres membres de l'équipe, vous soutenez tout de même la sécurité psychologique. Pour améliorer l'aide donnée et reçue, vous voudrez peut-être animer l'atelier Soutien psychologique et social. Les activités et les événements d'équipe, comme Faire du bénévolat en groupe, favorisent également la confiance.

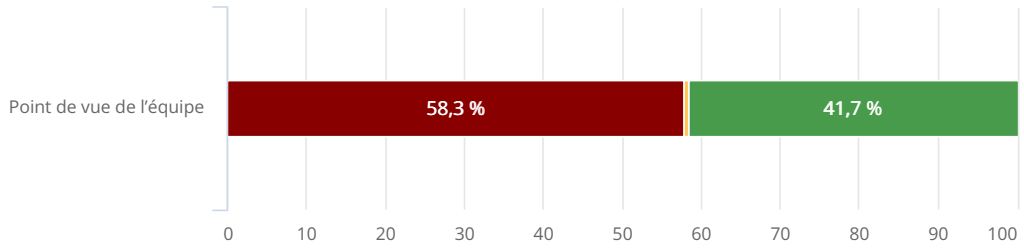
La création d'un Énoncé de raison d'être d'équipe peut également aider à renforcer la cohésion au sein de votre équipe.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils ne se sentent pas à l'aise de demander de l'aide aux membres de notre équipe. Nous allons nous réunir pour explorer les causes possibles de cette situation. Cet atelier de 2,5 heures aura lieu le **[date/heure/emplacement]**. Venez bien préparé à faire une contribution positive en réfléchissant au genre de soutien que vous pouvez offrir et à celui que vous aimeriez recevoir de la part des autres membres de l'équipe. »

8. Mon équipe respecte les cultures différentes.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Il arrive que des équipes ne respectent pas les différences culturelles. Ce problème peut découler d'un manque de compréhension à l'égard des nouveaux arrivants au pays, de préjugés inconscients dans le mode d'interaction des membres de votre équipe ou d'un problème de discrimination. En plus de tirer profit de ces ressources, vous pourriez demander aux membres de votre équipe d'expliquer comment ils respectent les différences culturelles au travail et engager une discussion qui mènera à une entente sur la façon dont tous les membres de l'équipe feront désormais preuve de respect.

L'atelier Courtoisie et respect rassemble les membres de votre équipe pour établir une compréhension commune de ce que le respect signifie pour eux et définir les changements qu'ils aimeraient apporter à leur mode d'interaction.

En savoir plus

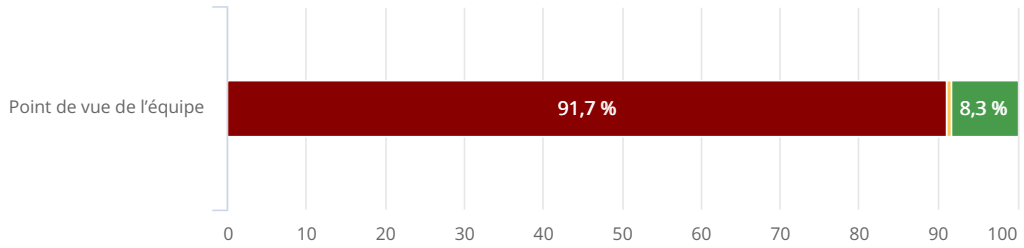
S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils n'ont pas toujours l'impression que l'équipe respecte les différences culturelles. Je souhaite comprendre ce que cela signifie pour pouvoir prendre des mesures. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part d'exemples de situations où vous (ou quelqu'un d'autre) avez l'impression de ne pas être respectés. Je vous suis très reconnaissant de m'aider à rendre notre équipe plus inclusive. »

Ou

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils n'ont pas toujours l'impression que l'équipe respecte les différences culturelles. Nous allons nous réunir pour voir comment cela peut se produire de façon accidentelle et trouver des façons de faire mieux. Cet atelier d'une heure sur les préjugés inconscients aura lieu le **[date/heure/emplacement]**. »

9. Notre équipe est exempte de toute discrimination.



Les choix de réponse Jamais, Rarement, Parfois et Souvent sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Toujours est affiché en vert et représente des forces potentielles.

S'il y a un risque de discrimination dans le milieu de travail, les lois sur les droits de la personne au Canada exigent que vous preniez des mesures pour l'arrêter. Voir Préoccupations juridiques potentielles pour de plus amples renseignements.

Pour faire preuve de prévention, l'atelier Préjugés inconscients aide chaque membre de l'équipe à reconnaître de manière sécuritaire de quelle façon ils peuvent avoir des préjugés involontaires envers les autres, et de quelle façon ces préjugés peuvent être perçus comme des microagressions, de la stigmatisation ou de la discrimination. Si vous n'avez pas de temps pour faire l'atelier, il existe d'autres activités d'équipe, comme Intersectionnalité et Microaggressions.

Si le problème n'est pas limité à votre équipe, vous pourriez tenir un atelier sur la culture organisationnelle, qui comprend une discussion sur les valeurs, l'appartenance à une communauté, la responsabilité, la confiance et la diversité.

En savoir plus

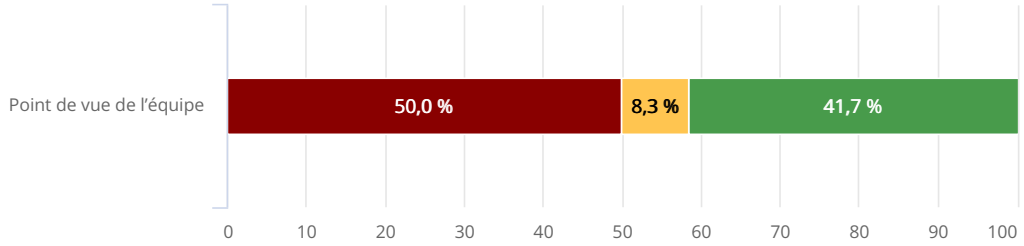
S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'il y a parfois de la discrimination ici. Cela n'est jamais acceptable. J'aimerais que tous les membres de l'équipe réfléchissent à ce qui peut constituer de la discrimination ou être perçu comme tel. Veuillez utiliser **[cette méthode anonyme*]**, qui n'exige pas de renseignements identificatoires, pour me faire part de vos réponses en toute confidentialité. J'encourage également toute personne qui a vécu de la discrimination au travail à venir me voir **[ou à aller voir la personne appropriée]** afin que nous puissions remédier immédiatement à la situation. »

Ou

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'il y a parfois de la discrimination ici. Cela n'est jamais acceptable. Nous allons nous réunir pour voir comment cela peut se produire de façon accidentelle et trouver des façons de faire mieux. Cet atelier d'une heure sur les préjugés inconscients aura lieu le **[date/heure/emplacement]**. »

10. Je me sens à l'aise de parler lorsque je ne suis pas d'accord avec les membres de mon équipe.



Les choix de réponse Jamais et Rarement sont affichés en rouge et représentent des préoccupations graves potentielles. Le choix de réponse Parfois est affiché en jaune et représente des possibilités d'amélioration. Les choix de réponse Souvent et Toujours sont affichés en vert et représentent des forces potentielles.

Jeter les bases sur la manière d'interagir dans l'équipe, particulièrement lorsqu'il y a une divergence d'opinions, est essentiel. Interactions sécuritaires sur le plan psychologique est un atelier que vous pouvez animer et qui aidera à faire cela. Préjugés inconscients est un autre atelier qui peut être utile lorsqu'une personne, ou plusieurs personnes, de l'équipe vivent des expériences ou ont des points de vue différents qui peuvent ne pas être entendus ni valorisés de manière égale.

Parfois, la raison pour laquelle les gens ne se sentent pas à l'aise de s'exprimer est davantage liée à leur propre niveau de confort qu'aux réponses des autres. L'activité À quoi pensiez-vous? aide les membres de votre équipe à se demander si leurs suppositions à propos des autres sont objectives. Vous pouvez également utiliser l'activité Communiquer clairement pour aider les membres de l'équipe à améliorer leur confiance afin que ce qu'ils veulent dire ait moins de chance d'être mal interprété.

Pour approfondir davantage, vous pourriez vérifier en vous-même si vous pensez être un leader inclusif et explorer d'autres stratégies qui pourraient vous aider à améliorer la sécurité psychologique pour tous au travail.

En savoir plus

S'il s'agit d'un domaine que vous souhaitez aborder, envisagez de faire un suivi auprès des membres de votre équipe pour obtenir d'autres idées, en adaptant le texte suggéré ci-dessous :

« Certains d'entre vous ont indiqué qu'ils ne sont pas toujours à l'aise de parler lorsqu'ils ne sont pas d'accord avec un membre de l'équipe. Cela peut être attribuable à la réaction des membres de l'équipe lorsque quelqu'un exprime un point de vue différent. C'est peut-être aussi que vous n'êtes pas à l'aise d'exprimer votre désaccord. Ou il peut s'agir d'autre chose. Nous voulons encourager un débat sain et respectueux pour nous aider à examiner nos angles morts et à améliorer notre capacité d'innovation. J'ai besoin de votre aide pour déterminer le genre de formation et de ressources dont nous avons besoin pour que tout le monde se sente à l'aise de s'exprimer. Veuillez utiliser [cette méthode anonyme*] pour me faire part d'exemples de situations dans lesquelles vous ou l'un de vos collègues n'osez pas vous exprimer en cas de désaccord avec un membre de l'équipe. »

***Remarque :** Le terme « méthode anonyme » renvoie à une approche particulière que le leader a mise en place pour recueillir des commentaires sans aucun renseignement identificatoire. Il peut s'agir par exemple d'une plateforme en ligne, d'une boîte à idées, d'un sondage en ligne ou d'une adresse courriel générique de l'équipe qui ne permet pas d'identifier l'expéditeur. Assurez-vous de remplacer **[cette méthode anonyme*]** dans le texte suggéré sous « En savoir plus » par des instructions claires sur la façon de fournir une rétroaction de façon anonyme.

Rapport d’Évaluation d’équipe psychologiquement sécuritaire



Félicitations!

Vous avez maintenant un aperçu de l’expérience de votre équipe en matière de santé et de sécurité psychologiques dans votre milieu de travail.

Prochaines étapes

L’idéal est de prendre des mesures immédiates pour démontrer votre engagement à donner suite aux résultats et montrer aux employés que leurs efforts et leur rétroaction sont importants et appréciés. Il peut s’agir d’une action aussi simple que de vous abonner gratuitement à des courriels hebdomadaires sur la sensibilisation à la santé mentale ou l’équilibre travail-vie personnelle et de les transmettre à votre équipe pendant que vous préparez un plan d’amélioration.

Diverses stratégies sont offertes gratuitement sur le site Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale pour vous aider à comprendre vos résultats, à établir un ordre de priorité et à choisir l’approche que vous souhaitez adopter pour apporter des changements positifs. Si vous ne savez pas où trouver ce dont vous avez besoin, utilisez la rubrique Nous joindre pour obtenir de l’aide.

Si vous choisissez de transmettre la version simplifiée du rapport d’équipe disponible dans votre tableau de bord aux membres de votre équipe, la section « Prochaines étapes » leur demande de faire ce qui suit et de vous informer ensuite de leurs réponses :

1. Identifiez tout résultat qui ne vous semble pas exact. Cela peut être dû au fait qu’ils semblent trop élevés ou trop bas par rapport à votre expérience. Indiquez toute raison pouvant expliquer ces différences.
2. Proposez des mesures qui, selon vous, pourraient aider à améliorer l’expérience de l’équipe, pour vous-même ou pour les autres.
3. Expliquez comment vous contribuez actuellement à une expérience d’équipe positive pour vos collègues.

Cette information peut vous aider à mener une discussion d’équipe efficace et productive.

L’équipe de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale ajoute continuellement de nouvelles ressources. Veuillez consulter la section Approches pour les leaders et les Ressources pour le renforcement de l’esprit d’équipe pour obtenir des conseils utiles. Vous pouvez également vous abonner aux conseils pour le leader psychologiquement sécuritaire pour obtenir chaque semaine des microstratégies efficaces.

La santé et la sécurité en milieu de travail exigent une démarche d’amélioration continue. Il en va de même pour la santé et la sécurité psychologiques des équipes. Les exigences, la composition de l’équipe et les facteurs de stress changent inévitablement, mais grâce à une démarche continue d’examen, de prise de mesures et d’évaluation, vous pouvez aider votre équipe à demeurer résiliente.

Cette ressource gratuite vous est offerte par Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale, gracieuseté de la Canada Vie.