

Facteur psychosocial 3

LEADERSHIP ET ATTENTES CLAIRS

Le leadership et les attentes sont clairs dans un milieu de travail où la direction est efficace et procure un soutien suffisant qui aide les employés à savoir ce qu'ils doivent faire, et où elle explique en quoi le travail contribue à l'organisation ainsi que la nature des changements à venir et des conséquences prévues.



Leadership et attentes claires : par où commencer?

Agissez!



Fournissez à vos employés des objectifs de rendement écrits dès le début du cycle de gestion du rendement, examinez les objectifs régulièrement et discutez avec vos employés avant de rédiger leur évaluation de rendement.



Maintenez une communication régulière avec vos employés par le biais de réunions bilatérales ou hebdomadaires pour les orienter clairement quant aux tâches à accomplir et veiller à ce qu'ils comprennent l'importance de leur travail pour la vision et les priorités de l'organisation.



Informez vos employés des changements importants avant qu'ils ne se produisent et assurez-vous de communiquer avec ouverture et honnêteté, particulièrement pendant les périodes de transition et d'incertitude.



Inscrivez-vous à la formation sur les compétences en leadership, la communication efficace, l'intelligence émotionnelle et les compétences en résolution de problèmes (voir les cours de l'École de la fonction publique du Canada énumérés ci-dessous), et **faites-en la promotion**.



Démontrez à vos employés que vous êtes accessible et toujours disponible pour parler en maintenant une "politique de la porte ouverte" et leur demandant régulièrement comment ils vont.

Ressources supplémentaires

- ♦ Cours de l'École de la fonction publique du Canada
 - ♦ [Avoir des conversations constructives sur le rendement \(COR106\)](#);
 - ♦ [Coaching pour un leadership efficace \(TRN402\)](#);
 - ♦ [Construire et mener des équipes efficaces \(TRN438\)](#);
 - ♦ [Leadership stratégique \(TRN453\)](#);
 - ♦ [Préparer une entente de rendement et un plan d'apprentissage \(COR108\)](#); et
 - ♦ [Gestion du rendement pour le gouvernement du Canada \(COR109\)](#)
- ♦ Principaux programmes de transition de l'École de la fonction publique du Canada– [Programme de perfectionnement des superviseurs](#), [Le programme de perfectionnement des gestionnaires](#), [Programme à l'intention des futurs directeurs](#) et [Programme à l'intention des nouveaux directeurs](#)
- ♦ [Directive sur la gestion du rendement du gouvernement du Canada](#) (Énoncé de la directive et Exigences de la directive)
- ♦ [Clarté du leadership et des attentes – Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale](#) : guide de l'animateur, diaporama, document à l'intention des participants

Pour évaluer chaque facteur psychosocial, vous pouvez utiliser la [feuille de travail de l'examen organisationnel](#) et l'[outil d'enquête](#) fournis par Protégeons la santé mentale au travail.

Élaboré en collaboration avec le [Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail](#).