

## 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](#).