



Définition des domaines de l'ELPS-scores élevés/faibles et importance

Communication et collaboration

La communication et la collaboration consistent en un échange d'information efficace et une discussion transparente qui visent à mettre au jour les éléments dont les travailleurs ont besoin pour bien s'acquitter de leurs tâches. Une collaboration est nécessaire pour appuyer la réussite de chaque personne au travail.

Le leader qui obtient un score élevé en communication et collaboration est à l'écoute de son équipe. Il prend le temps de s'assurer que les rôles, les responsabilités et les priorités sont communiqués clairement. Ce leader ne se contente pas d'assigner des tâches, il préconise une communication bidirectionnelle avec les travailleurs, notamment en organisant des discussions collaboratives sur les objectifs, les priorités et les attentes. Il encourage et reconnaît les travailleurs autant pour leurs efforts que pour leurs résultats. De plus, le leader qui maîtrise la communication et la collaboration s'intéresse à la croissance et au développement de tous les membres de son équipe, et il leur offre des occasions de développer leurs compétences et de maximiser leur potentiel. Ce leader a du talent pour favoriser la réussite de toute son équipe.

Le leader qui obtient un score faible en communication et collaboration n'est pas toujours à l'écoute de son équipe. Il peut susciter de la confusion et des tensions en ne communiquant pas suffisamment ou correctement les attentes, les échéances, les ressources disponibles, les résultats attendus ou les objectifs des projets. Ce leader n'est pas enclin à demander ou à recevoir une rétroaction sur les défis que vivent les travailleurs. Il peut rater des occasions de tirer profit des forces présentes au sein de son équipe ou ne pas savoir précisément quelles sont ces forces, et il peut ne pas reconnaître les efforts des travailleurs ni encourager leur croissance et leur perfectionnement. Le leader qui a un faible score en communication et collaboration peut se trouver face à une équipe démotivée et découragée.

Importance de renforcer les compétences liées à la communication et à la collaboration :

- Les travailleurs savent ce qu'ils doivent faire.
- Les tâches sont exécutées correctement.
- Les priorités de l'équipe et des individus sont claires.
- Les erreurs et les problèmes de communication sont réduits.
- Le potentiel des travailleurs est exploité au maximum.
- Les problèmes sont identifiés et résolus plus tôt.

Intelligence sociale

L'intelligence sociale consiste à donner l'exemple et à encourager des interactions psychologiquement sécuritaires entre tous les intervenants du milieu de travail, y compris ceux qui sont marginalisés ou vulnérables.

Le leader qui obtient un score élevé en intelligence sociale encourage les membres de son équipe à avoir des interactions psychologiquement saines et sécuritaires entre eux et avec les autres. Il est ouvert à écouter les employés qui vivent des problèmes personnels ou affectifs et les aide à traverser leur période difficile afin qu'ils puissent demeurer productifs au travail. Ce leader s'efforce de créer un environnement de travail ouvert et inclusif pour tous, y compris pour les personnes qui ont des problèmes de santé mentale, et il offre des ressources utiles aux membres de son équipe qui vivent des difficultés. Il sert de modèle pour ses employés, conservant une attitude positive durant les périodes de stress élevé, et il sait garder son équipe motivée et engagée lorsque le travail est très exigeant. Le leader doté d'une intelligence sociale crée habituellement une culture d'équipe cohésive, résiliente et productive.

Le leader qui obtient un score faible en intelligence sociale peut avoir de la difficulté à gérer les problèmes personnels ou affectifs en milieu de travail. Lorsque des travailleurs soulèvent des problèmes à forte charge émotionnelle, ce leader peut se sentir mal à l'aise et inapte à gérer la situation. Il pourrait juger qu'il n'est pas de son ressort ni nécessaire de traiter la détresse émotionnelle ou psychologique des travailleurs, les conflits ou les discordes, en particulier lorsque le travail est très exigeant. Il ne voit peut-être pas l'intérêt de motiver les membres de son équipe à donner le meilleur d'eux-mêmes et à trouver un sens à leur travail. L'équipe dirigée par un leader dénué d'intelligence sociale peut avoir une culture dysfonctionnelle ou hostile.

Importance de renforcer les compétences liées à l'intelligence sociale :

- Le stress au travail n'entraîne pas nécessairement des absences.
- Les employés qui ont des problèmes de santé mentale demandent de l'aide plus tôt.
- Les employés font preuve de civilité et de respect.
- La productivité de l'équipe est maintenue pendant les périodes de forte demande.
- L'engagement des travailleurs augmente.

Résolution des problèmes et gestion des conflits

La résolution des problèmes et la gestion des conflits consistent à appuyer et à exiger l'utilisation d'un processus efficace, uniforme et respectueux de discussion et de résolution des problèmes et conflits. Les personnes qui ne le font pas sont tenues responsables, le cas échéant.

Le leader qui obtient un score élevé en résolution des problèmes et gestion des conflits accorde une grande importance à la civilité et au traitement équitable en milieu de travail. Il ne tolère aucun comportement irrespectueux ou inapproprié, quels que soient les facteurs de stress et exigences en cours. Lorsqu'un conflit de travail survient, ce leader est capable de le résoudre efficacement tout en préservant la dignité des deux parties. Il prend soin d'écouter les travailleurs pour connaître les défis auxquels ils font face et fait de son mieux pour travailler avec eux à la recherche de solutions. De plus, il est conscient de la façon dont les travailleurs font face aux exigences liées à l'emploi. Si son équipe a de la difficulté à gérer la charge de travail, il apportera des correctifs et s'assurera que les travailleurs ne se sentent pas surchargés. Le leader qui a un score élevé en résolution des problèmes et gestion des conflits peut réussir à soutenir des équipes très efficaces, même dans des conditions de travail exigeantes ou complexes.

Le leader qui obtient un score faible en résolution des problèmes et gestion des conflits peut manquer d'efficacité et/ou de constance dans sa façon de gérer les problèmes au travail. Il peut fermer les yeux sur un comportement irrespectueux ou inapproprié. Ce leader peut manquer d'impartialité dans un conflit, ne pas réussir à dénouer les tensions ou choisir une solution qui peut sembler injuste. Il n'encourage pas ses employés à lui faire part de leurs préoccupations ou problèmes, et il est même sous-entendu qu'il revient à ces derniers de s'en occuper par eux-mêmes. Cette mentalité s'étend également à tous les défis auxquels les travailleurs peuvent être confrontés en milieu de travail. Le leader qui obtient un score faible dans ce domaine est moins susceptible d'accueillir favorablement les commentaires de ses employés ou d'être conscient de leur surcharge de travail. Ce leader a souvent des équipes conflictuelles et dysfonctionnelles.

Importance de renforcer les compétences en matière de résolution des problèmes et de gestion des conflits :

- Les perceptions d'équité sont maintenues.
- Le moral reste élevé.
- Le conflit peut devenir constructif.
- Les travailleurs sont tenus responsables de leurs actions.
- Les défis peuvent être abordés et traités efficacement.
- Le risque de problèmes plus graves en milieu de travail est réduit.
- Les absences pour cause de stress sont réduites.
- Il y a moins d'obstacles à un travail de qualité.

Sécurité et sûreté

La sécurité et la sûreté consistent à promouvoir un environnement sécuritaire par la prise de mesures proactives, rapides et efficaces contre toute menace à la sécurité psychologique, physique ou professionnelle.

Le leader qui obtient un score élevé en sécurité et sûreté travaille à promouvoir un environnement de travail physiquement et psychologiquement sécuritaire. Parce qu'il prône l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, il s'assure que le stress au travail ne se répercute pas sur la vie personnelle des travailleurs. Ce leader encourage la conciliation travail-vie, et ses employés viennent lui parler de leurs difficultés parce qu'ils savent qu'ils auront de l'aide pour trouver des ressources et des solutions. Le leader qui obtient un score élevé dans ce domaine identifie et gère efficacement les menaces à la sécurité psychologique, telles que l'intimidation, le harcèlement ou la violence. Il encourage les travailleurs à dire s'ils sont victimes ou témoins de dommages ou de menaces à la sécurité psychologique au travail. Ce leader est également vigilant en ce qui concerne les menaces à la sécurité physique en milieu de travail et reconnaît l'impact psychologique potentiel des dommages et maladies physiques sur les employés au travail. Dans les équipes où le leader obtient un score élevé en matière de sécurité et de sûreté, tous les employés recherchent le bien-être des uns et des autres.

Le leader qui obtient un score faible en sécurité et sûreté peut se sentir peu concerné par les questions d'équilibre travail-vie personnelle, estimant que les problèmes personnels doivent rester à la maison et que toute difficulté liée aux exigences professionnelles doit être ignorée ou disciplinée. Ce leader se préoccupe peu de surveiller la charge de travail ou de tenir compte des effets néfastes potentiels du surmenage en confiant aux travailleurs des exigences ou des charges de travail déraisonnables. Il exprime, directement ou indirectement, que les employés ne devraient pas laisser les problèmes familiaux ou personnels interférer avec le travail. Également, le leader qui obtient un score faible dans ce domaine a généralement une approche passive à l'égard de la sécurité physique et psychologique en milieu de travail. Pour lui, ce qu'il ne voit pas n'existe pas, une mentalité qu'il applique même aux facteurs de risque psychologiques tels que l'intimidation en milieu de travail. Il est donc peu susceptible de prendre des mesures efficaces contre une menace ou un risque au bien-être psychologique des travailleurs. Cela peut engendrer une culture d'inaction dans laquelle les travailleurs n'osent pas se manifester de crainte que rien ne soit fait. Ce leader peut être moins conscient de l'impact psychologique potentiel d'une maladie ou blessure physique, jugeant que l'employé qui est physiquement apte au travail doit aussi être mentalement capable. Dans les équipes où le leader obtient un score faible en sécurité et sûreté, l'absentéisme peut être plus élevé et les périodes d'invalidité peuvent être plus longues.

Importance de renforcer les compétences en matière de sécurité et de sûreté :

- Le risque d'incidents critiques est réduit.
- Les absences et dommages liés au stress sont évités.
- Amélioration de la loyauté des travailleurs et diminution du roulement.
- La confiance envers la compétence du leader augmente.

Équité et intégrité

L'équité et l'intégrité consistent à promouvoir un leadership honnête, cohérent et transparent qui se traduit par une prise de décision juste et équitable et une humble compréhension des limites et préjugés personnels.

Le leader qui obtient un score élevé en matière d'équité et d'intégrité préconise l'honnêteté, l'équité et un traitement juste dans son milieu de travail. Il veille à ce que tous les travailleurs soient traités avec respect et dignité. La discrimination et la stigmatisation ne sont pas tolérées, et il accorde la plus haute valeur et importance au droit de chacun de travailler dans un environnement sûr et accueillant. Les personnes qui travaillent pour un leader ayant un grand souci d'équité et d'intégrité se sentent en confiance et en sécurité, sachant que leur leader se préoccupe toujours du bien-être de chacun. Par conséquent, les travailleurs sont très engagés et motivés à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail. Sous sa direction, les équipes se réunissent pour former un groupe cohésif dont l'énergie est focalisée sur l'atteinte d'objectifs communs. La personne qui connaît des limitations est soutenue plutôt que dénigrée. Lorsqu'on reconnaît que les préjugés font partie de l'expérience humaine, on cultive une attitude d'humilité et d'ouverture qui encourage la tenue de discussions honnêtes sur la stigmatisation et sur les façons de l'éviter et de l'éliminer. La confiance est élevée dans les équipes dirigées par un leader ayant un score élevé en équité et en intégrité.

Le leader qui obtient un score faible en équité et intégrité peut négliger d'aborder la discrimination et la stigmatisation au sein de son équipe. Les travailleurs peuvent ne pas se sentir en sécurité ou avoir l'impression que leur leader n'accorde pas la priorité à leur bien-être. L'équipe de ce leader collabore lorsqu'il le faut, sinon le lieu de travail manque de cohésion et d'unité. Lorsque les travailleurs vivent des difficultés, ils obtiennent peu de soutien et peuvent même se faire réprimander s'ils en parlent. Enfin, les préjugés personnels sont rarement abordés, et la tenue de discussions ouvertes sur la stigmatisation et d'autres questions liées à la santé et à la sécurité psychologiques est jugée inutile ou non pertinente. L'équipe peut avoir le sentiment que son leader a des favoris et des boucs émissaires.

Importance de renforcer les compétences en matière d'équité et d'intégrité :

- Tous les travailleurs ont confiance en la compétence du leader.
- La discrimination est éliminée ou réduite.
- Les problèmes des travailleurs en difficulté sont abordés et traités.
- Les travailleurs sont beaucoup plus susceptibles de vouloir donner le meilleur d'eux-mêmes au travail.
- Le leader est plus susceptible de diriger une équipe performante.