**General instructions**

**Cher participant,**

Nous vous remercions de votre soutien et d’accepter de bien vouloir répondre à cette enquête.

Dans le cadre d'une collaboration internationale, le département de psychologie sociale de Goethe University Frankfurt (Allemagne), en collaboration avec des collègues universitaires de nombreux autres pays, réalise une étude sur la perception qu'ont les gens de leur situation professionnelle et de leur supérieur direct.

Pour toutes les questions ce sont vos réponses spontanées qui nous intéressent. Merci de répondre honnêtement - il s'agit de vos propres expériences. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Et si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter JérémyLemoine (University of East London : j.lemoine@uel.ac.uk).

Avant de commencer, quelques remarques importantes concernant l'utilisation de vos données :

**Volontariat** : La participation à cette étude est volontaire. Vous pouvez annuler votre consentement à participer à cette étude à tout moment et sans donner de raison, sans aucun problème. Il vous suffit de mettre fin à votre participation. Vous pouvez également revenir sur votre consentement concernant la sauvegarde de vos données. Il vous suffit de l'indiquer dans la case de commentaire à la fin de l'enquête.

**Protection des données personnelles** : La nature de la collecte des réponses dans le cadre de cette étude ne permet pas d'établir un lien entre les réponses que vous donnez et votre identité - l'ensemble des données est anonyme. Vous avez le droit de rétracter votre consentement à l'utilisation de vos données à tout moment. Toutefois, étant donné que nous ne stockons et ne traitons vos données que de manière anonyme, nous ne pouvons pas déterminer rétrospectivement quelles sont les données qui vous appartiennent. Par conséquent, nous tenons à souligner qu'il ne nous sera pas possible de supprimer vos données ultérieurement.

**Utilisation de vos données anonymes** : Les résultats et les données de cette étude seront utilisées pour des publications scientifiques. Cela se fera sous forme anonyme, ce qui signifie qu'aucune donnée ne pourra être associée à une personne en particulier. En cas de publication de cette étude, l'ensemble des données entièrement anonymes sera mis à la disposition d'autres chercheurs dans un répertoire de données sur internet (par le biais de l'Open Science Framework).

En cliquant sur le bouton "continuer", vous confirmez que vous acceptez que nous utilisions vos données comme décrit ci-dessus et que vous participez volontairement.

Nous vous en remercions vivement !

Continuer

**Identity Leadership Inventory**

Ci-dessous, nous aimerions que vous pensiez à votre équipe de travail et à votre responsable (supérieur direct). Merci de vous concentrer sur la même équipe et le/la même responsable tout au long de l'étude.

Mon supérieur direct…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Complètement en désaccord** |  |  |  |  |  | **Complètement d'accord** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... incarne ce que le groupe représente. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... est représentatif des membres de l'équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... est un modèle dans l'équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... illustre ce que signifie être membre de l'équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... promeut les intérêts des membres de l'équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... agit comme un champion pour l'équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... défend l'équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... a à cœur les intérêts de l'équipe lorsqu'il/elle agit. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... met les gens à l'aise comme s'ils faisaient partie du même groupe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... créé de la cohésion au sein de l'équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... développe une vision de ce que signifie être un membre de l'équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... modèle la perception des valeurs et idéaux du groupe par ses membres. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... met en place des activités qui soudent l'équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... organise des évènements qui aident l'équipe à fonctionner efficacement. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... créé des structures qui sont utiles pour les membres du groupe. |  |  |  |  |  |  |  |

**Leader-member-exchange (LMX)**

La section suivante concerne votre évaluation des interactions entre vous et votre responsable direct. Merci de sélectionner la réponse la plus appropriée.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Savez-vous à quel point votre supérieur vous considère? Savez-vous généralement à quel point votre supérieur est satisfait de ce que vous faites? | ******Rarement** |  |  |  |  |  | ******Très souvent** |
| Dans quelle mesure votre supérieur comprend-il vos problèmes et besoins au travail? | ******Pas du tout** |  |  |  |  |  | **En grande partie** |
| Dans quelle mesure votre supérieur reconnait-il votre potentiel? | **Pas du tout** |  |  |  |  |  | **Totalement** |
| Quelles sont les chances que votre supérieur utilise son influence pour vous aider à résoudre des problèmes rencontrés dans votre travail? | ******Aucune** |  |  |  |  |  | ******Très élevée** |
| Quelles sont les chances qu'il/elle vous aide à vous en sortir financièrement à ses propres frais? | ******Aucune** |  |  |  |  |  | ******Très élevée** |
| J'ai assez confiance en mon supérieur que je défendrais et justifierais ses décisions même s'il/elle n'est pas présent(e) pour le faire. | ******Fortement en désaccord** |  |  |  |  |  | ******Fortement d'accord** |
| Comment caractériseriez-vous vos relations de travail avec votre responsable? | ******Très inefficace** |  |  |  |  |  | ******Très efficace** |

**OCB**

Merci d'autoévaluer **votre travail** dans la section suivante. Sélectionnez la réponse la plus adaptée à votre opinion.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Complétement en désaccord** |  |  |  |  |  | **Complétement d'accord** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Je suis toujours très ponctuel. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je suis toujours les règles de manière très minutieuse.  |  |  |  |  |  |  |  |
| J'aide volontiers mes nouveaux collègues à s'orienter.  |  |  |  |  |  |  |  |
| J'aide mes collègues qui ont une importante charge de travail.  |  |  |  |  |  |  |  |
| J'informe rapidement mes collègues et supérieurs quand je ne peux pas venir travailler. |  |  |  |  |  |  |  |

**Work satisfaction**

La section suivante concerne **votre satisfaction dans votre travail actuel**. Merci de sélectionner la réponse la plus appropriée.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ne s'applique pas** |  |  |  |  |  | **S'applique entièrement** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| De manière générale, je suis très satisfait avec ce poste. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je suis globalement satisfait avec les tâches que j'effectue au travail. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je suis satisfait avec la sécurité d'emploi dont je bénéficie.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Je suis satisfait avec la paie et les avantages que je perçois.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Je suis satisfait des personnes avec qui je discute et travaille dans mon poste. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je suis satisfait du niveau de respect et de traitement que je reçois de la part de mon supérieur. |  |  |  |  |  |  |  |

**Identification and trust in the leader**

Merci de sélectionner la réponse appropriée.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Complétement en désaccord |  |  |  |  |  | Complétement d'accord |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Je m'identifie dans mon organisation. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je m'identifie à mon supérieur. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je m'identifie à mon équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je me considère comme faisant partie de mon équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je suis content de travailler dans cette équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je ressens des liens forts avec les collègues de mon équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Ne s'applique pas |  |  |  |  |  | S'applique entièrement |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Je suis assez confiant quant au fait que mon supérieur me traitera toujours de façon juste. |  |  |  |  |  |  |  |
| Mon supérieur n'essaiera jamais de profiter des employés en les leurrant. |  |  |  |  |  |  |  |
| J'ai totalement confiance en l'intégrité de mon supérieur. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je ressens une forte loyauté envers mon supérieur. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je soutiendrais mon responsable dans presque tous les cas d'urgence.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Je suis partagé à l'égard de mon supérieur. |  |  |  |  |  |  |  |

**Innovative work behaviour**

Merci d'indiquer la fréquence à laquelle vous avez les comportements suivants au travail.

A quelle fréquence…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Jamais |  |  |  |  |  | Toujours |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... apportez-vous de nouvelles idées lorsque vous faites face à des problèmes complexes? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... recherchez-vous des nouvelles méthodes/techniques ou instruments de travail? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... apportez-vous des solutions originales aux problèmes que vous rencontrez? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... mobilisez-vous du soutien pour des idées innovantes? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... obtenez-vous de l'approbation pour vos propositions d'idées innovantes?  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... rendez-vous d'importants membres de l'entreprise enthousiastes concernant des idées innovantes?  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... concrétisez-vous des idées innovantes en applications utiles? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... introduisez-vous des idées innovantes de manière systématique dans l'environnement de travail? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... évaluez-vous l'utilité d'idées innovantes? |  |  |  |  |  |  |  |

**Burnout**

Dans la section suivante, merci d'évaluer si et comment votre travail vous affecte. Merci d'indiquer à quelle fréquence chacune des phrases suivantes est vrai pour vous.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Jamais** | **Quelques fois par an** | **Au moins une fois par mois** | **Quelques fois par mois** | **Toutes les semaines** | **Plusieurs fois par semaine** | **Tout les jours** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Mon activité professionnelle m'épuise affectivement. |  |  |  |  |  |  |  |
| A la fin d'une journée, je me sens totalement épuisé(e). |  |  |  |  |  |  |  |
| Je me sens fatigué(e) quand je me lève le matin et que je dois affronter une nouvelle journée de travail. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je me sens totalement "lessivé(e)" par mon travail. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je me sens frustré(e) par mon travail. |  |  |  |  |  |  |  |
| J'ai l'impression de travailler trop dur. |  |  |  |  |  |  |  |
| J'ai l'impression d'être au bout du rouleau. |  |  |  |  |  |  |  |
| Travailler toute la journée avec d'autres personnes est pour moi source de tension. |  |  |  |  |  |  |  |
| Travailler en caontact direct avec d'autres gens représente pour moi un stress très intense. |  |  |  |  |  |  |  |

**ILI Scenarios**Source: Rudi & Rolf (building on ideas of Nik)

Dans la section suivante, il vous sera demandé de lire plusieurs courts scénarios de travail. Veuillez réfléchir à chaque scénario de travail du point de vue de votre propre équipe et de votre supérieur direct et répondez aux questions.

***Scenario 1 [Being one of us] – do NOT include this heading in Unipark***

Imaginez que votre supérieur direct souhaite augmenter les pratiques de travail mobile au sein de l'équipe pour donner aux membres plus de flexibilité et des possibilités supplémentaires de travailler à la maison afin de réduire leur temps de déplacement.

Quelle est la probabilité que **votre supérieur direct agisse comme indiqué** dans les différentes déclarations ci-dessous ? Veuillez fournir un score pour chacune des quatre options.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **tout à fait improbable** |  |  |  |  |  | **extrêmement probable/ certain** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Travaille avec tous les membres de l'équipe pour développer une nouvelle façon de travailler et de communiquer au sein de l'équipe qui favorise le travail mobile et aussi agit en tant que modèle lors de la mise en œuvre de cette nouvelle approche. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Recrute un spécialiste professionnel du travail mobile et le laisser développer un nouvel environnement de travail mobile et une stratégie de communication pour l'équipe. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Développe un nouvel environnement de travail mobile et une nouvelle stratégie de communication pour l'équipe par lui-même ou elle-même, car mon chef verrait cela comme sa responsabilité en tant que responsable d'équipe. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Demande individuellement à chaque membre de l'équipe de proposer des idées sur la manière d'adapter leur propre environnement de travail et de communication pour soutenir les nouvelles pratiques de travail mobile. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 2 [Doing it for us]***

Imaginez que votre entreprise soit en grave difficulté en raison d'une concurrence intense et que votre équipe ait besoin de réduire ses coûts et de devenir plus productive.

Quelle est la probabilité que **votre supérieur direct agisse comme indiqué** dans les différentes déclarations ci-dessous ? Veuillez fournir un score pour chacune des quatre options.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **tout à fait improbable** |  |  |  |  |  | **extrêmement probable/ certain** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Demande individuellement à chaque membre de l'équipe de proposer ses propres idées sur ce qu'il/elle pourrait faire pour réduire les coûts et fait en sorte que chaque membre traite cette question comme il/elle le juge approprié. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Rassemble toute l'équipe pour un après-midi de réflexion afin de discuter de stratégies communes pour faire face à la nouvelle situation, puis discute avec la direction pour défendre le budget et les membres de l'équipe. *[group]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Demande aux Ressources Humaines (RH) d'identifier les membres de l'équipe qui sont les moins productifs et demande aux RH d'utiliser cette information comme base d'un plan de réduction des coûts pour l'équipe. *[outgroup]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Renvoie les membres de l'équipe qui pourraient devenir une menace pour son propre leadership dans cette situation difficile. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 3 [Crafting a sense of us]***

Imaginez que cette entreprise ait subi une petite restructuration. Par conséquent, votre équipe doit intégrer plusieurs nouveaux membres.

Quelle est la probabilité que **votre supérieur direct agisse comme indiqué** dans les différentes déclarations ci-dessous ? Veuillez fournir un score pour chacune des quatre options.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **tout à fait improbable** |  |  |  |  |  | **extrêmement probable/ certain** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Développe une nouvelle vision pour la nouvelle équipe par elle-même/lui-même, puis la communique à tous les membres de l'équipe lors d'une réunion d'équipe commune. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Organiser une réunion d'une journée avec l'ensemble de l'équipe qui donne aux anciens et aux nouveaux membres l'occasion d'exprimer leur point de vue sur le changement et de développer une compréhension commune de la nouvelle équipe. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Inviter un membre du département RH à animer une session de team building avec l'équipe afin d'intégrer les nouveaux membres de l'équipe. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Discute individuellement avec les anciens et les nouveaux membres de l'équipe pour avoir une idée de ce dont chaque membre de l'équipe aurait besoin pour s'adapter à la nouvelle situation et utilise ces discussions pour élaborer des plans visant à modifier le travail de chaque membre de l'équipe. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 4 [Making us matter]***

Imaginez que la responsabilité sociale (par exemple, réduire les déchets ou agir de manière éthique) soit récemment devenue une problématique importante dans votre entreprise. Pour promouvoir la responsabilité sociale dans votre équipe, votre entreprise a donné à votre supérieur direct de l'argent supplémentaire à dépenser et votre supérieur direct doit maintenant décider des projets à financer.

Quelle est la probabilité que **votre supérieur direct agisse comme indiqué** dans les différentes déclarations ci-dessous ? Veuillez fournir un score pour chacune des quatre options.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **tout à fait improbable** |  |  |  |  |  | **extrêmement probable/ certain** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Autorise le département RH à sélectionner des projets qui ont été populaires dans d'autres départements et affecte ensuite des personnes pour mettre en œuvre ces projets. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Découvre quelles pratiques socialement responsables l'ensemble de votre équipe aimerait promouvoir et travaille ensuite collectivement à la mise en œuvre de ces pratiques avec l'aide de groupes externes pertinents (par exemple, des organisations caritatives). *[group]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Engage des entrepreneurs sociaux que votre supérieur direct connaît personnellement pour animer un séminaire sur la responsabilité sociale dans votre département. *[personal]*  |  |  |  |  |  |  |  |
| Demande individuellement aux membres de votre département ce qu'ils aimeraient faire, puis laisse chacun concevoir et mettre en œuvre sa propre réponse au programme de responsabilité sociale. *[individuality]*  |  |  |  |  |  |  |  |

**Status differences**Source: Rolf

Dans de nombreuses équipes, en particulier les plus grandes, certaines personnes ont un statut un peu plus élevé que d'autres (par exemple, les membres de l'équipe qui ont une plus longue expérience ou qui ont plus d'expertise). Ce statut plus élevé peut signifier qu'elles sont plus influentes dans la prise de décision au sein de l'équipe ou qu'elles jouissent de certains privilèges (par exemple, un bureau plus grand).

**En ce qui concerne votre équipe, pensez-vous qu'il existe de telles différences ?**

Veuillez cocher la case appropriée.

O non, tout le monde a le même statut

O il y a quelques différences mineures qui, cependant, sont sans conséquence pour notre quotidien

O oui, il y a quelques différences

O oui, il existe une hiérarchie claire, avec certains au bas de l’échelle et d'autres au plus haut niveau du continuum

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Veuillez cocher la case appropriée. | **...inférieure à la moyenne** |  |  | **en plein milieu** |  |  | **supérieure à la moyenne** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| En considérant votre propre position dans l'équipe, êtes-vous.... |  |  |  |  |  |  |  |

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les déclarations suivantes…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Veuillez cocher la case appropriée. | **Pas du tout d'accord** |  |  |  |  |  | **Tout à fait d'accord** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Dans notre équipe, chacun peut devenir un membre de haut niveau en acquérant de l'expertise et en travaillant dur. |  |  |  |  |  |  |  |
| Dans notre équipe, les différences de statut sont légitimes et fondées sur l'expertise ou la contribution de chaque membre. |  |  |  |  |  |  |  |
| Les différences de statut qui existent au sein de notre équipe sont stables et ne sont pas susceptibles de changer. |  |  |  |  |  |  |  |

**Elaboration of task-relevant information**

L'échange et le développement d'informations en rapport avec les tâches à réaliser sont très importants pour de nombreuses tâches effectuées au sein des équipes de travail. Veuillez évaluer votre équipe par rapport à l'échange et au développement d'informations en rapport avec les tâches.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Pas du tout d'accord** |  |  |  |  |  | **Tout à fait d'accord** |
| Les membres de mon équipe … | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … se complètent mutuellement en partageant ouvertement leurs connaissances. |  |  |  |  |  |  |  |
| … examinent attentivement toutes les perspectives afin de trouver des solutions optimales. |  |  |  |  |  |  |  |
| … examinent attentivement les informations uniques fournies par chaque membre de l'équipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| …. génèrent des idées et des solutions qui sont bien meilleures que celles que nous pourrions développer en tant qu'individus. |  |  |  |  |  |  |  |

**Political leadership and civic citizenship behavior**Rolf et al.

Enfin, nous aimerions que vous pensiez au Président de la République et que vous répondiez à quelques déclarations sur lui et sur votre propre comportement.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Pas du tout d'accord** |  |  |  |  |  | **Tout à fait d'accord** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Le Président de la République est un membre modèle de notre pays. |  |  |  |  |  |  |  |
| Le Président de la République agit comme un champion pour notre pays. |  |  |  |  |  |  |  |
| Le Président de la République crée de la cohésion au sein de notre pays. |  |  |  |  |  |  |  |
| Le Président de la République créé des structures qui sont utiles pour notre pays. |  |  |  |  |  |  |  |
| J'aide d'autres personnes qui vivent dans mon pays. |  |  |  |  |  |  |  |
| J'aide d'autres personnes dans mon pays lorsqu'elles sont en difficulté. |  |  |  |  |  |  |  |
| J'essaie de soutenir d'autres personnes dans mon pays qui ont besoin d'aide ou se sentent isolées. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je prends des mesures pour protéger mon pays des problèmes éventuels. |  |  |  |  |  |  |  |
| J’adhère aux valeurs et à la culture de mon pays. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je participe aux traditions culturelles de mon pays. |  |  |  |  |  |  |  |
| Je fais confiance aux autres personnes dans mon pays. |  |  |  |  |  |  |  |

Combien de personnes sont dans votre équipe ? \_\_\_\_\_\_

Pour quelle organisation/entreprise travaillez-vous ? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Combien d'employés travaillent dans votre organisation (approximativement) ? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Avez-vous un rôle de responsable (responsable d'au moins 3 personnes) ?

oui

  Si oui: Pour combien d'employés, êtes-vous le responsable direct ?

 \_\_\_\_\_\_\_

 non

Quel âge avez-vous ?

 18-25 25-35 35-45 45-55
 55 ans ou plus

Quel est votre sexe ?

femme homme autre

Quel est le sexe de votre supérieur direct ?

 femme  homme  autre

Quel type d'emploi avez-vous?

 Temps plein

 Temps partiel

 Quelques heures/semaines

 Autres

Depuis combien d'années travaillez-vous ?

 Moins d'un an

 1-3 ans

 4-10 ans

 10-20 ans

 Plus de 20 ans

Depuis combien d'années travaillez-vous dans votre organisation/entreprise actuelle?

 Moins d'un an

 1-3 ans

 4-6 ans

 7-10 ans

 Plus de 10 ans

S'il y avait des élections nationales la semaine prochaine, quelle est la probabilité que vous votiez pour le Président de la République (ou pour son parti) ?

Très probable 0 0 0 0 0 0 0 Très peu probable

Comment évalueriez-vous votre orientation politique ?

Très conservateur / 0 0 0 0 0 0 0 Très libéral /

Droite Gauche

**En raison de la pandémie du COVID-19, les conditions de travail de nombreuses personnes ont changé en peu de temps. Vos réponses à ces dernières questions nous aident à en tenir compte.**

Comment collaborez-vous actuellement avec votre supérieur direct ?

Je continue à collaborer avec mon supérieur direct comme avant sur mon lieu de travail habituel.

 Actuellement, je travaille à domicile.

 Actuellement, je ne peux plus exercer mon travail habituel.

Combien de fois **par semaine** utilisez-vous actuellement les méthodes de communication suivantes pour collaborer avec votre supérieur direct ?

[*Scale format after each item: jamais, une fois par semaine, plusieurs fois par semaine, une fois par jour, plusieurs fois par jour*]

Conversation personnelle (face à face)

Vidéoconférence (par exemple, via Skype)

Appel téléphonique personnel

Conférence (téléphonique)

Messagerie instantanée, comme par exemple les chats ou textos

Messages vocaux (par exemple, messageries, messages vocaux WhatsApp)

Réseaux sociaux (comme Yammer, intranet), wiki, plateformes en ligne, blogs

Lettres, fax, documents imprimés, notes manuscrites

Actuellement, quel pourcentage de la communication totale que vous avez avec votre supérieur direct est en face à face ?

SCROLL BAR, Scale 0% to 100%

Quelles sont les trois conséquences les plus importantes de la pandémie du COVID-19 pour votre travail ?

THREE BOXES FOR OPEN ANSWERS

**Merci beaucoup pour votre participation !**