

---

## Questionnaire LEADERSHIP 3A<sup>MD</sup> – Volet 2

### Repérage des compétences à développer<sup>1</sup>

---

Voici une liste de 5 compétences comportant 50 habiletés qui sont abordées lors de la formation **Leadership 3A – Niveau 2**. Ce questionnaire vous permettra de vous fixer des objectifs d'apprentissage précis en concertation avec votre supérieur, puis à évaluer vos apprentissages et à établir un plan de pratique des habiletés avec votre supérieur suite à la formation. La grille aidera également la formatrice à mieux adapter la formation.

**1<sup>re</sup> étape :** Participant : De façon individuelle, repérez les 10 habiletés qui constituent vos **forces reconnues** et les 10 habiletés avec lesquelles vous vous sentez le moins performant et que vous souhaitez **développer en priorité**. Cochez-les dans la colonne *Niveau d'aisance vu par le participant*.

Supérieur : De façon individuelle, repérez parmi les habiletés proposées celles pour lesquelles vous observez le plus d'aisance chez le participant et celles pour lesquelles vous observez le moins d'aisance. Cochez-les dans le *Niveau d'aisance observé par le supérieur*.

**2<sup>e</sup> étape :** Ensemble, le participant et le supérieur partagent leurs réflexions. Connaissant la dynamique de l'équipe supervisée et l'aisance du participant, ils conviennent des 10 forces et **des 10 habiletés qu'il serait très pertinent que le participant développe et pratique pendant et après la formation**, en les cochant dans la colonne *Priorités de développement*.

**3<sup>e</sup> étape :** Le participant achemine le questionnaire complété à la formatrice Geneviève Meunier ([g.meunier@leadership3a.com](mailto:g.meunier@leadership3a.com)) au moins 48 heures avant la formation.

**4<sup>e</sup> étape :** Après la formation, le participant, le supérieur et la formatrice révisent ensemble les compétences améliorées et établissent un plan d'action 3A comportant environ 3 habiletés que le participant pratiquera pendant les prochaines semaines.

Compétence à donner de l' <b>Alignement</b> à une équipe		Niveau d'aisance vu par le participant	Niveau d'aisance observé par le supérieur	Priorités de développement
1	Définir ma ligne de discussion avant d'entrer en rencontre.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
2	Établir le contact avec chacun <b>et</b> avec le groupe avant d'aligner.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
3	Donner une cible au groupe en début et en fin de réunion.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
4	Détecter quand donner (ou pas) mon point de vue.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.

<sup>1</sup> Les compétences concernent autant les cadres et les chefs que les professionnels et conseillers. Elles s'appliquent autant aux subalternes qu'aux clients, collègues, patrons, fournisseurs.

<b>Compétence à donner de l'Alignement à une équipe</b>		<b>Niveau d'aisance vu par le participant</b>	<b>Niveau d'aisance observé par le supérieur</b>	<b>Priorités de développement</b>
5	Discerner quand faire un commentaire à un individu et quand le faire au groupe.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
6	Décrire l'impact que l'équipe a sur moi/mon rôle sans avoir l'air faible.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
7	Suivre le fil de la discussion et ramener le groupe à l'enjeu important selon moi.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
8	Détecter les mouvements d'opinion dans l'équipe et cibler sur quoi insister.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
9	Répondre à un individu en désaccord et retourner au groupe.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
10	Freiner une escalade verbale dans le groupe en focalisant sur l'objectif commun.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
11	Présenter et traiter un problème de comportement dans l'équipe sans que ce soit blâmant.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
12	Préparer l'équipe à ma décision et à ma prise de position, puis trancher le débat.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.

<b>Compétence à donner un Appui à l'équipe</b>		<b>Niveau d'aisance vu par le participant</b>	<b>Niveau d'aisance observé par le supérieur</b>	<b>Priorités de développement</b>
1	Mettre l'équipe au défi d'améliorer un point et la stimuler.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
2	Utiliser le bon coup d'un individu pour encourager et renforcer l'équipe.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
3	Détecter le risque positif qu'un membre ou que l'équipe a pris et le féliciter.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
4	Détecter le doute et la crainte qui s'installent dans l'équipe, puis les rassurer et montrer leur force.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
5	Nommer la difficulté que rencontre l'équipe et l'encourager à la surmonter.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
6	Lors d'un échec, recentrer rapidement l'équipe sur des éléments positifs.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
7	À la fin de chaque rencontre, nommer un bon coup de chacun ou de l'ensemble de l'équipe.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
8	Exprimer chaque semaine ma confiance et ma satisfaction de travailler avec cette équipe.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
9	Renforcer dans l'équipe les comportements d'encouragement et d'entraide.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.
10	« En public », donner un appui net à l'équipe.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dev.

<b>Compétence à faciliter l'Appropriation et la mobilisation en équipe</b>		<b>Niveau d'aisance vue par le participant</b>	<b>Niveau d'aisance observé par le supérieur</b>	<b>Priorités de développement</b>
1	Amener l'équipe à définir à fond le problème qu'elle veut me remettre.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
2	Amener l'équipe à chercher des solutions au problème qu'elle me remet.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
3	Amener l'équipe à se positionner et à prendre sa décision.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
4	Détecter un mouvement émotif (crainte, colère, impatience, volonté, plaisir, fierté...) et le nommer.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
5	Résumer ce que l'un dit et relancer l'équipe avec ce point.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
6	Pendant l'échange, faire le lien entre ce que disent plusieurs personnes.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
7	Faire ressortir le point commun ou les points différents et pousser leur réflexion.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
8	Résumer l'ensemble des éléments que l'équipe a apportés et amener à l'étape suivante.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
9	Amener l'équipe à voir par elle-même les conséquences de son comportement.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
10	Amener l'équipe à trouver du sens à un changement.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.

<b>Compétence à intervenir sur les méthodes et les procédés</b>		<b>Niveau d'aisance vu par le participant</b>	<b>Niveau d'aisance observé par le superviseur</b>	<b>Priorités de développement</b>
1	Me définir une façon de procéder avant d'aborder l'équipe.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
2	Donner une méthode de travail à une équipe et l'encourager à la suivre.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
3	Diriger une prise de décision en équipe sans me prononcer sur le contenu de la discussion.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
4	Demeurer sur le problème même si certains sautent très vite aux solutions.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
5	Après le règlement d'un problème, réunir l'équipe pour optimiser les procédés utilisés.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
6	Dès qu'un problème se répète, aborder plutôt la procédure suivie et la méthode de travail.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
7	Quand une tension forte survient, aborder avec mon équipe sa <b>méthode de discussion</b> .	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.

<b>Compétence à intervenir sur les méthodes et les procédés</b>		<b>Niveau d'aisance vu par le participant</b>	<b>Niveau d'aisance observé par le superviseur</b>	<b>Priorités de développement</b>
8	À la fin d'une réunion, nommer les points forts de la méthode de travail suivie.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
9	Après un événement avec mon équipe, évaluer la procédure que je me suis donnée.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
10	Avoir un projet d'amélioration des méthodes de travail ou des procédés.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.

<b>Compétence à intervenir sur les systèmes et l'organisation</b>		<b>Niveau d'aisance vu par le participant</b>	<b>Niveau d'aisance observé par le superviseur</b>	<b>Priorités de développement</b>
1	Afficher des valeurs claires pour mon secteur.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
2	Intervenir quand un comportement ou une attitude va à l'encontre des valeurs de mon secteur.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
3	Faire réfléchir et discuter sur les valeurs, la mentalité de l'équipe et les comportements qui en découlent.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
4	Faire réfléchir sur les comportements qui répondent aux besoins de nos clients, et les renforcer.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
5	Faire réfléchir mon équipe sur l'évolution de ses rôles et sur les moyens d'y parvenir.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
6	Quand un problème important survient, repérer et m'adresser aux personnes significatives.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
7	Saisir des occasions pour amener mon équipe à améliorer ses relations avec les autres secteurs.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.
8	Amener une équipe interdépartementale à se donner des règles et procédures.	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Très à l'aise <input type="checkbox"/> À l'aise <input type="checkbox"/> Peu à l'aise	<input type="checkbox"/> Force reconnue <input type="checkbox"/> Priorité à dév.

\_\_\_\_\_  
Nom du participant (lettres moulées)

\_\_\_\_\_  
Nom du supérieur (lettres moulées)

\_\_\_\_\_  
Date