

# Comment rehausser la sécurité psychologique dans une équipe?

Un guide *Boostalab*



# Comment rehausser la sécurité psychologique dans une équipe?

Vous voulez favoriser la performance de votre équipe? Certains éléments sont reconnus pour y contribuer : avoir des objectifs clairs et créer un climat où chacun sait qu'il peut compter sur les autres, notamment. Mais des études démontrent qu'un autre facteur a encore plus d'importance pour créer des équipes qui réussissent : la sécurité psychologique.

La sécurité psychologique permet de créer un climat où les membres d'une équipe sentent qu'ils peuvent émettre leurs idées, avoir droit à l'erreur et se sentir libres d'être eux-mêmes, même lorsqu'ils sont vulnérables! Ils sont ainsi plus créatifs et plus résilients, ils collaborent mieux entre eux et ils sont capables de résoudre des problèmes complexes. Oui, tout ça!

Quand le sentiment de sécurité psychologique est faible, les impacts se font rapidement sentir : les gens se sentent menacés et se braquent. Ils perdent momentanément leur capacité à raisonner, agissent sur le coup de l'émotion, ont plus de difficulté à trouver des solutions et peuvent éventuellement se sentir impuissants et désengagés.

Alors, quelles conditions mettre en place pour favoriser la sécurité psychologique dans votre équipe? Avec ce guide, vous pourrez rapidement évaluer les comportements qui permettent d'accroître un sentiment de sécurité, que ce soit lors de rencontres individuelles ou de groupe. Cette démarche est valable pour les gestionnaires, mais aussi pour tous les membres d'une équipe qui veulent mieux travailler ensemble!

## Quand l'utiliser?

- Vous souhaitez rehausser la confiance, la collaboration et la performance au sein de votre équipe.
- Vous voulez poser un regard authentique sur vous-même pour évaluer les comportements qui favorisent un sentiment de sécurité psychologique.

## Comment l'utiliser?


- Commencez par faire l'auto-évaluation proposée.
- Vous pouvez aussi demander à chacun des membres de votre équipe de faire son auto-évaluation pour ensuite tenir une discussion, ensemble, sur le sujet. Avez-vous le droit à l'erreur ensemble?

## En savoir +

- [Projet Aristote de Google](#)
- [Transformer ses critiques en désirs](#)

## 1. Compléter l'auto-évaluation

Chaque énoncé ci-dessous représente un aspect des principaux facteurs qui favorisent la sécurité psychologique. Pour chaque énoncé, en vous référant à des situations vécues, choisissez si cela correspond aux pratiques que vous faites bien ou aux pratiques que vous pourriez faire mieux.

Sensibilité aux autres		
1. Je parle avec sensibilité : je comprends que l'autre a aussi sa perspective, ses croyances, ses sentiments et ses zones de vulnérabilité.		
2. Je me mets en mode « curieux » : au lieu d'assumer que je connais déjà toutes les réponses ou de porter un jugement, je cherche à comprendre et je questionne, avec respect.		
3. J'essaie de me mettre dans la peau de l'autre, je fais preuve d'empathie pour tenter de comprendre ses besoins.		
4. Si j'ai un sujet plus sensible à aborder, je me prépare à l'avance et j'anticipe les réactions de l'autre pour comprendre ses réactions potentielles.		
5. Je suis sensible au non-verbal des autres, à ce que les gens expriment malgré eux, sans parole (fatigue, préoccupations, irritation, etc.).		
Équité et diversité		
6. En rencontre de groupe, je me soucie que tout le monde ait un droit de parole équivalent.		
7. Je sollicite l'opinion et les idées de tous mes collègues, je n'exclus personne.		
8. J'écoute attentivement et je regarde les autres lorsqu'ils émettent leurs opinions et idées.		
9. Si un conflit émerge, j'encourage mes collègues à agir en collaborateurs (et non en adversaires) pour trouver une solution satisfaisante pour tous.		
10. J'accepte qu'une situation donnée puisse engendrer des perspectives différentes, mais toutes aussi valables les unes que les autres.		
11. Si je suis en désaccord avec l'idée, j'écoute respectueusement et j'attends que l'autre ait terminé son propos avant de donner mon opinion sur la question.		
Droit à l'erreur		
12. Au lieu de critiquer, j'exprime mes sentiments et mes besoins(ex. « ce document n'est pas bon » vs « ce document est important pour moi., pourrait-on le bonifier ensemble? »).		
13. Je suis capable d'autodérision.		
14. Je suis capable de montrer aux autres que je peux être vulnérable, que je n'ai pas nécessairement la réponse à tout et que je peux avoir besoin d'aide.		
15. Si je commets une erreur, j'admets l'avoir commise, même si ce n'est pas facile.		
16. Si quelqu'un fait une erreur, j'essaie d'en comprendre les raisons plutôt que de blâmer la personne.		

## 2. Tirer des apprentissages

Chaque élément ci-dessus représente un comportement qui renforce ou fragilise la sécurité psychologique entre les membres d'une équipe. Identifiez les comportements que vous faites bien, lesquels vous pouvez faire mieux ou plus souvent, et lesquels vous maîtrisez moins mais que vous pouvez commencer à mettre en place.

- Ce que je peux me féliciter de bien faire!

- Ce que je devrais amplifier, faire plus souvent

- Ce que je dois mettre en place

## 3. Avoir une discussion d'équipe

La sécurité psychologique, c'est comme une chaîne : elle est aussi forte que son maillon le plus faible. Si une seule personne mine la confiance du groupe, la sécurité psychologique est affaiblie. Puisqu'il s'agit d'une affaire d'équipe, initiez la discussion en demandant à chacun de compléter l'auto-évaluation. Ensuite, faites un tour de table et prenez des engagements sur :

- Une chose qu'on peut se féliciter de bien faire!

- Une chose qu'on devrait faire encore plus, ou mieux

- Une chose qu'on devrait mettre en place

# Développez le leadership de vos équipes avec nos solutions d'apprentissage

Nos solutions clés en main allient des contenus pédagogiques de qualité à une expérience d'apprentissage efficace et une technologie avant-gardiste pour développer les compétences de leaders de vos équipes, gestionnaires et employé·es.

## Liste des soft skills disponibles

### Leadership d'équipe

- Aligner et responsabiliser
- Délégation
- Engagement
- Feedback constructif
- Normes d'équipe
- Proximité psychologique
- Reconnaissance
- Sécurité psychologique
- Se dépasser en équipe
- Synergie d'équipe

### Leadership organisationnel

- Bienveillance
- Civilité
- Coaching
- Communication
- Collaboration
- Gestion du changement
- Impact et influence
- Transition gestionnaire
- Transition au mode de travail hybride

### Leadership conscient

- Agilité numérique
- Autonomie
- Apprentissage
- Biais inconscients
- Gestion du stress
- Gestion du temps et des priorités
- Proactivité

Voir la liste complète [ici](#).



## Le saviez-vous?

D'après [la recherche](#), les personnes qui ont participé à un programme de développement du leadership ont constaté une amélioration de 20% dans leurs performances au travail et 25% dans les résultats organisationnels.

Une étude de [Gallup](#) met en évidence qu'1 employé sur 2 a quitté son organisation dans sa carrière pour s'échapper d'un mauvais gestionnaire.

# Les solutions d'apprentissage de Boostalab

Une approche unique axée actions et résultats!

Oubliez la formation traditionnelle et optez pour une approche qui transformera votre organisation et ancrera les apprentissages de manière durable et concrète.



## Micro-contenus ah ah!

On ne propose que ce qui est innovant, concret et pertinent.



## Défis en équipe

Les participants créent des liens authentiques en ciblant leurs défis.



## Activation dans le quotidien

Ceux-ci appliquent les pratiques rapidement, afin que la magie opère.



## Autonomie et responsabilité

Ils deviennent ainsi maîtres de leur développement!



## Des solutions efficaces, engageantes et à fort impact

Les outils concrets offerts en ligne permettent de mettre en pratique les acquis immédiatement au sein des équipes et aux gestionnaires **de constater les changements positifs**.

### Oxfam Québec

La solution a complètement répondu à nos besoins! Nos gestionnaires n'étaient pas habitués à échanger ensemble. Le fait que nous ayons aussi un défi à réaliser a mené à **de belles réalisations** qui se sont reflétées dans les équipes.

### Humanware

Nos directeurs se sont donnés le défi d'accroître l'impact de leurs pratiques en matière de feedback. La plateforme a permis de se fixer des priorités de développement, de travailler en équipe et de s'encourager pour relever le défi et ainsi, réussir à **modifier leurs pratiques, dans l'action et de façon durable**.

### Ubisoft