

La sécurité psychologique pour favoriser le bien-être et la performance

L'instauration d'un climat de sécurité psychologique dans votre entreprise permet de favoriser l'apprentissage, l'innovation et la collaboration au travail. En tant que dirigeant.e ou manager, la mise en place et le maintien d'un environnement de travail sain, que ce soit pour la santé physique ou mentale, doit être une priorité pour la productivité et la qualité de vie au travail de vos collaborateurs.

En quoi consiste la sécurité psychologique ?

La sécurité psychologique se définit comme le fait de pouvoir partager des idées, des questions, des préoccupations ou même des erreurs, sans avoir la crainte d'être jugé ou pénalisé pour cela.

Le terme de sécurité psychologique a été inventé par Amy Edmondson, professeure de renom spécialisée en leadership à la Harvard Business School. D'ailleurs, celle-ci a été qualifiée au rang de personnalité la plus influente en matière de ressources humaines par le HR Magazine en 2019. Amy Edmondson définit la sécurité psychologique comme « la conviction partagée que l'équipe est sûre de pouvoir prendre des risques interpersonnels ».

Pour permettre à un sentiment de sécurité psychologique d'émerger, les organisations doivent s'assurer que les salariés se sentent libres d'exprimer leurs préoccupations et d'admettre leurs erreurs sans jugement. Pour cela, le manager doit être à même de soutenir et défendre les prises de parole de chacun, tout en arbitrant les prises de décision. Cet arbitrage bienveillant aura des répercussions directes sur l'épanouissement des collaborateurs et permettra l'expression d'une dynamique positive au travail.

A contrario, l'insécurité psychologique est un facteur important de sous-performance et de désengagement des salariés, avec pour conséquence directe une hausse du turnover dans l'entreprise.

Pour instaurer un climat de sécurité psychologique, il est donc essentiel de former les équipes d'encadrement à cette question. Une culture de travail positive, alliant valorisation des salariés et reconnaissance de l'apport de chacun, contribue au développement de la sécurité psychologique.

4 raisons de promouvoir la sécurité psychologique au travail

- **Booster l'engagement des collaborateurs**

La promotion d'un climat psychologique sain au travail passe d'abord par une implication de la direction et du management, qui veilleront à préserver des échanges respectueux et constructifs lors des réunions de travail et au quotidien dans l'animation des équipes et s'appliqueront à résoudre rapidement et avec justesse les problèmes et conflits qui pourraient émerger. Objectif : garder un niveau de confiance, et donc d'engagement, élevé.

- **Favoriser l'inclusion dans l'entreprise**

Une entreprise inclusive peut être définie comme une organisation qui promeut et encourage la diversité au sein de ses équipes, mais aussi comme une organisation qui sécurise l'expression de cette diversité. Cette sécurisation passe notamment par la lutte contre toute forme de discrimination liée au genre, à l'origine, au handicap, aux opinions politiques, ou encore à l'orientation sexuelle pour ne citer que ces critères. Cliquez [ici](#) pour découvrir l'ensemble des critères de discrimination.

Former l'ensemble des collaborateurs, en charge direct ou indirect de missions de recrutement ou de management, à la diversité et à la non-discrimination est aujourd'hui la solution pour favoriser l'inclusion en entreprise.

- **Développer la créativité**

Le développement de la créativité passe par la liberté de parole, par l'écoute et la bienveillance, dans un environnement de travail diversifié et inclusif. Encourager l'apport d'idées et l'échange grâce à des commentaires constructifs et respectueux, des encouragements, des incitations à aller plus loin dans un intérêt commun se révélera toujours un catalyseur de performance pour l'entreprise.

- **Contribuer au bien-être des collaborateurs**

Le bien-être en entreprise est un booster incontestable pour l'épanouissement personnel et donc la performance de l'ensemble de vos collaborateurs. Travailler sur la sécurité psychologique, c'est améliorer la santé mentale comme physique, et donc contribuer au bien-être général des équipes.

Passer d'un environnement de travail où les gens dissimulent leurs erreurs pour se protéger à un environnement psychologiquement sûr, où les prises de parole sont encouragées et accueillies avec bienveillance, est devenu indispensable. En effet, c'est à ce prix que les entreprises pourront continuer à innover, mais aussi à attirer les talents dont elles ont besoin pour se développer.